CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)

ET

D'AUTRE PART

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE SERVICES PUBLICS INC. (CSN)

POUR LE COMPTE DES SYNDICATS D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC
(L.R.Q., c. R-8.2)

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)
Mai 2011

TABLE DES MATIÈRES

Page

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS 1

1-1.00 But de la convention 1

1-2.00 Définitions 1

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE 6

2-1.00 Champ d'application 6

2-2.00 Reconnaissance 10

2-3.00 Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche 10

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES 11

3-1.00 Représentations syndicales 11

3-2.00 Réunion de comités paritaires 12

3-3.00 Libérations et congés sans traitement pour activités syndicales 12

3-4.00 Affichage 13

3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales 14

3-6.00 Retenue syndicale 15

3-7.00 Régime syndical 15

3-8.00 Documentation 16

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDAA 18

4-1.00 Comité de relations de travail 18

4-2.00 Conseil d'établissement 18

4-3.00 Comité EHDAA 19

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE 20

5-1.00 Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales 20

5-2.00 Jours chômés et payés 22

5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire 23

Section I Dispositions générales 23

Section II Régime uniforme d'assurance vie 27

Section III Régime d'assurance maladie de base 28

Section IV Assurance salaire 29

5-4.00 Droits parentaux 37

Section I Dispositions générales 37
Section II Congé de maternité 37
Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 43
Section IV Autres congés parentaux 44

5-5.00 Participation aux affaires publiques 53

5-6.00 Vacances 54

5-7.00 Formation et perfectionnement 58

5-8.00 Responsabilité civile 59

5-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle 60

5-10.00 Congé sans traitement 64

5-11.00 Congé autofinancé 66

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION 67

6-1.00 Règles de classement 67

6-2.00 Détermination de l'échelon 69

6-3.00 Traitements et échelles de traitement 73

6-4.00 Personne salariée hors-taux ou hors-échelle 75

6-5.00 Frais de voyage et de déplacement 75

6-6.00 Primes 76

6-7.00 Disparités régionales 79

6-8.00 Location et prêt de salles 85

6-9.00 Versement de la rémunération 86

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 88

7-1.00 Mouvements de personnel 88
Section I Dispositions générales 88
Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur général) 89
Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur de l'adaptation scolaire) 93
Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures (Secteur des services de garde) 95

7-2.00 Mise à pied temporaire 96

7-3.00 Sécurité d'emploi 97
Section I Dispositions générales 97
Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur général) 98
Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur de l'adaptation scolaire) 103

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur des services de garde) ... 108
Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité ... 111
Section VI Droits et obligations de la personne salariée ... 113
Section VII Bureau régional de placement ... 115

7-4.00 Incapacité partielle ... 115

7-5.00 Travail à forfait ... 116

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ... 118

8-1.00 Ancienneté ... 118

8-2.00 Semaine et heures de travail ... 120

8-3.00 Heures supplémentaires ... 122

8-4.00 Mesures disciplinaires ... 124

8-5.00 Santé et sécurité ... 126

8-6.00 Vêtements et uniformes ... 127

8-7.00 Changements technologiques ... 127

8-8.00 Changements informatiques ... 128

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE ... 129

9-1.00 Procédure de règlement des griefs ... 129

9-2.00 Arbitrage ... 130

9-3.00 Arbitrage accéléré ... 134

9-4.00 Arbitrage sans procureur ... 135

9-5.00 Médiation arbitrale ... 135

9-6.00 Mésentente ... 136

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES ... 137

10-1.00 Personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle ... 137

10-2.00 Personne salariée travaillant dans une cafétéria et personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de quinze (15) heures ou moins ... 140

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES ... 144

11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondaction (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente ... 144

11-2.00 Adaptation locale de la convention ... 145

11-3.00 Interprétation des textes ... 146

11-4.00 Entrée en vigueur de la convention 146
11-5.00 Respect des droits et libertés de la personne 147
11-6.00 Annexes 148
11-7.00 Impression de la convention 148
11-8.00 Harcèlement sexuel 148

ANNEXES

ANNEXE 1 Taux et échelles de traitement horaires 150

ANNEXE 2 Dispositions particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) 169

ANNEXE 3 Frais de déménagement 171

ANNEXE 4 Régime de congé autofinancé 173

ANNEXE 5 Modalités d'application du programme de mise à la retraite de façon progressive 178

ANNEXE 6 Programme de réduction du temps de travail 180

ANNEXE 7 Libérations syndicales pour fins de préparation et de négociation de la prochaine convention collective 181

ANNEXE 8 Classement de certaines personnes salariées 182

ANNEXE 9 Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention 183

ANNEXE 10 Relocalisation 184

ANNEXE 11 Conditions de travail particulières à la Commission scolaire Harricana 185

ANNEXE 12 Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) 186

ANNEXE 13 Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics 188

ANNEXE 14 Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010 191

ANNEXE 15 Droits parentaux 192

ANNEXE 16 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales 193

ANNEXE 17 Directions régionales et commissions scolaires francophones 194

ANNEXE 18 Liste des organismes dont la loi prévoit au 7 février 2005 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement 195

ANNEXE 19 Lettre d'intention concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) 196

ANNEXE 20 Lettre d'entente concernant la formation d'un groupe de travail ouvriers spécialisés 197

ANNEXE 21 Comité national portant sur le travail à forfait et la location et prêt de salles 199

ANNEXE 22 Mesures transitoires concernant l'ancienneté 200

ANNEXE 23 Modifications linguistiques 203

ANNEXE 24 Révision des listes d'arbitres 204

ANNEXE 25 Recyclage 205

ANNEXE 26 Mesures transitoires pour les classes d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou éducateur en service de garde 206

ANNEXE 27 Mesures transitoires pour les classes d'emplois de concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques 209

ANNEXE 28 Lettre d'entente concernant les relativités salariales entre le gouvernement du Québec et la Fédération des employées et employés de service publics Inc. (CSN) 211

ANNEXE 29 Mesures transitoires pour la personne salariée à l'essai 212

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté telle que définie à l'article 8-1.00.

1-2.02 Année financière

Période s'étendant du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

1-2.03 Bureau régional de placement

Bureau de placement formé de l'ensemble des commissions scolaires francophones situées sur le territoire de chacune des directions régionales du Ministère. Le Ministère participe de plein droit aux activités du bureau.

1-2.04 Centre

Un centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle sous juridiction de la commission.

1-2.05 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement aux annexes 1 et 2 de la convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à la clause 6-1.14.

1-2.06 Commission

La commission scolaire à qui s'applique la convention.

1-2.07 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-2.08 Convention

La présente convention collective.

1-2.09 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-2.10 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

1-2.11 Mésentente

Tout désaccord entre les parties, autre qu'un grief au sens de la convention, et autre qu'un différend au sens du Code du travail.

1-2.12 Ministère

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

1-2.13 Mutation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-2.14 Parties négociantes à l'échelle nationale

a) Partie patronale

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)

b) Partie syndicale

La Fédération des employées et employés de services publics Inc. (CSN)

1-2.15 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire ou une personne salariée visée au chapitre 10-0.00, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant l'un des postes du personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-dessus, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période.

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, le temps travaillé pendant la période de remplacement est soustrait de la période d'essai pour devenir personne salariée régulière. Toutefois, en aucun cas la période d'essai de la personne salariée en cause ne peut être inférieure à vingt (20) jours effectivement travaillés comme personne salariée à l'essai.

Durant sa période d'essai, la personne salariée peut postuler un poste de la même classe d'emplois. Cependant, elle devra alors recommencer sa période d'essai dans ce nouveau poste.

1-2.16 Personne salariée

Les expressions « personne salariée », « les personnes salariées », « toute personne salariée », autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.17 Personne salariée à l'essai

La personne salariée embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 pour devenir une personne salariée régulière.

1-2.18 Personne salariée permanente

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a complété deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps complet, qu'elle ait été couverte ou non par le certificat d'accréditation, et ce, depuis son embauchage à la commission.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le service actif de la personne salariée régulière dans un poste à temps partiel est computé aux fins d'acquisition de la permanence lorsque celle-ci obtient un poste à temps complet; cependant, lorsque la clause 7-1.07 s'applique, la permanence ne peut être acquise avant la fin de la période d'adaptation prévue à cette clause.

Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une personne salariée est retardée proportionnellement à la durée de l'interruption de son service actif.

La personne salariée permanente qui choisit un poste à temps partiel en application de la clause 7-1.11 voit son statut de personne salariée permanente suspendu ainsi que les bénéfices qui y sont inhérents, et ce, jusqu'à ce qu'elle redevienne titulaire d'un poste à temps complet.

1-2.19 Personne salariée régulière

a) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15.

b) La personne salariée qui, au service de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

1-2.20 Personne salariée temporaire

a) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas vingt (20) semaines, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste[1] qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement candidate sur le poste, affiché conformément à la clause 7-1.11. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue pour fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au premier alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.

La personne salariée temporaire qui est mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

b) Malgré ce qui précède, la commission peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La personne salariée temporaire est mise à pied lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli et elle est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

c) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un projet particulier.

1-2.21 Personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé dans une des classes d'emplois suivantes : préposée ou préposé aux élèves handicapés, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée et technicienne-interprète ou technicien-interprète.

---

1 Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

1-2.22 Plan de classification

Le Plan de classification des emplois de soutien, préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 7 février 2011 ainsi que l'annexe concernant les emplois exclusifs à certaines commissions scolaires, édition du 3 mai 2000, et toutes modifications ou nouvelles classes d'emplois qui pourraient être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.23 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, toute personne salariée détient un poste, à l'exception des personnes salariées temporaires et des personnes salariées visées par l'article 10-1.00 ou 10-2.00.

1-2.24 Poste à temps complet

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

1-2.25 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

La commission ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.26 Poste particulier

a) Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet particulier à caractère temporaire pour une période ou des périodes n'excédant pas vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début du projet, à moins d'entente avec le syndicat.

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat, elle crée alors un poste. Ce poste est à temps complet si la personne salariée était à temps complet et à temps partiel si la personne salariée était à temps partiel. Il est affiché, conformément à la clause 7-1.11.

La personne salariée temporaire qui occupe ce poste particulier obtient le statut de personne salariée régulière. Elle est automatiquement candidate à ce poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est, dès qu'il est comblé, mise à pied. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue pour fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au premier alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.

La personne salariée régulière qui occupe ce poste particulier est toujours titulaire de son poste, sous réserve de l'article 7-3.00. Lorsque son poste particulier prend fin, elle reprend le poste qu'elle détient.

Avant de procéder à la création d'un projet particulier, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cet avis doit comporter les éléments suivants :

- la nature du projet;
- la durée du projet et, pendant celle-ci, les périodes au cours desquelles la personne salariée sera requise;
- les effectifs qui seront requis pour le projet;
- la source de financement qui permet la réalisation de ce projet.

b) Affectation particulière d'une personne salariée à un autre besoin convenu par la commission et le syndicat.

1-2.27 Promotion

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.28 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.29 Secteur de l'éducation

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. (L.R.Q., c. R-8.2).

1-2.30 Secteurs public et parapublic

Les commissions scolaires, les collèges et les établissements, tels que définis à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), de même que la fonction publique.

1-2.31 Service actif

Période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage. Une personne salariée acquiert une (1) année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

1-2.32 Syndicat

Le syndicat à qui s'applique la convention.

1-2.33 Traitement

Le montant versé à une personne salariée, conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.16, 6-2.18, 7-3.21, 7-3.34 et 7-3.42.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toutes les personnes salariées, salariées au sens du Code du travail, couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

A) Pour la personne salariée à l'essai

Sous réserve du paragraphe D), la personne salariée à l'essai est couverte par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement; dans ce cas, la commission donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) Pour la personne salariée temporaire

1) La personne salariée temporaire ne bénéficie de la convention que relativement aux avantages suivants :

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité de relations de travail
Article 4-2.00	Conseil d'établissement
Article 4-3.00	Comité EHDAA
Article 5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Lésion professionnelle
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00	Personne salariée hors-taux ou hors-échelle
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-6.00	Primes
Clauses 6-7.01 à 6-7.05	Disparités régionales (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 6-8.00	Location et prêt de salles
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Article 7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de personne candidate à un poste, à un surcroît de travail ou à un poste particulier)
Clause 8-1.10	Ancienneté de la personne salariée temporaire
Article 8-2.00	Semaine et heures de travail
Article 8-3.00	Heures supplémentaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00	Médiation arbitrale
Article 9-6.00	Mésentente

Article 10-1.00	Éducation des adultes ou formation professionnelle
Article 11-2.00	Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Article 11-8.00	Harcèlement sexuel
Article 11-9.00	Accès à l'égalité
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 2	Dispositions particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM)
Annexe 8	Classement de certaines personnes salariées
Annexe 9	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe 11	Conditions particulières à la Commission scolaire Harricana
Annexe 12 par. 1) et 2)	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Annexe 13	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
Annexe 14	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010
Annexe 16	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
Annexe 22	Mesures transitoires concernant l'ancienneté
Annexe 26	Mesures transitoires pour les classes d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou éducateur en service de garde
Annexe 27	Mesures transitoires pour les classes d'emplois de concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques

2) Sous réserve du paragraphe D), la personne salariée temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus[1] bénéficie en plus des avantages suivants :

Article 3-1.00	Représentations syndicales
Article 3-2.00	Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05	Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06	Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07	Modalités de remboursement
Article 5-1.00	Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales
Article 5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues au deuxième alinéa du sous-paragraphe 3) ci-dessous)
Article 5-6.00	Vacances
Article 5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle (sauf les clauses 5-9.12 à 5-9.15)
Annexe 12 par. 3)	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (dispositions pertinentes à son statut)
Annexe 15	Droits parentaux

[1] Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue à la clause 5-6.04 a) i), la période de mise à pied temporaire et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

3) La personne salariée temporaire dont la période d'embauche est préalablement déterminée pour plus de six (6) mois bénéficie dès la première (1re) journée des conditions de travail prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B). Cette personne salariée, continue de bénéficier du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires déterminés par le comité paritaire d'assurance pour une période additionnelle de dix (10) jours suivant la mise à pied. La commission perçoit la prime exigible préalablement à la mise à pied, selon les modalités convenues par le comité paritaire d'assurance.

Au cours de sa période de travail, la personne salariée bénéficie de l'article 5-4.00 selon les modalités suivantes :

a) le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé;

b) la personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49;

c) pour la personne salariée visée au présent sous-paragraphe qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son embauchage, les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement, sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21;

d) le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen;

e) au retour du congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée reprend son affectation si celle-ci existe encore.

4) Les bénéfices de la personne salariée temporaire remplaçante ayant travaillé plus de six (6) mois sont maintenus lors d'un retour au travail dans un même poste à la suite d'un ralentissement cyclique.

5) La personne salariée régulière mise à pied qui est rappelée pour effectuer un surcroît de travail ou un remplacement temporaire reçoit, pendant cette période d'embauche, les avantages prévus au paragraphe B) de la présente clause. Cette personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins d'acquisition de la permanence.

C) Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel

Lorsqu'un poste à temps partiel est occupé par une personne salariée à l'essai, une personne salariée temporaire ou une personne salariée régulière, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

D) Pour la personne salariée dont la semaine régulière est de quinze (15) heures ou moins

La personne salariée dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures ou moins, à l'exception de la personne salariée temporaire visée au sous-paragraphe 1) du paragraphe B) de la présente clause, voit son taux de traitement majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00, et de huit pour cent (8 %) pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00. Cette personne salariée bénéficie des droits parentaux conformément à l'article 5-4.00 selon les modalités qui lui sont applicables.

Pour la personne salariée régulière, cette disposition s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette personne salariée n'est plus visée par cette disposition dans les situations suivantes :

a) lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.11, elle obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte plus de quinze (15) heures;

b) lorsque, à la suite de l'application du paragraphe C) de la clause 7-1.15, elle obtient un poste temporairement vacant comportant plus de quinze (15) heures, pour la durée de cette affectation temporaire;

c) lorsque, à la suite de l'application du dernier alinéa de la clause 7-3.28, elle obtient un poste temporairement vacant comportant plus de quinze (15) heures, pour la durée de cette affectation temporaire.

Pour la personne salariée temporaire visée aux sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe B) de la présente clause, cette disposition s'applique à chaque embauchage.

E) Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle

Les dispositions qui s'appliquent à cette personne salariée sont définies à l'article 10-1.00.

F) Pour la personne salariée travaillant dans une cafétéria et pour la personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de quinze (15) heures ou moins

Les dispositions qui s'appliquent à cette personne salariée sont définies à l'article 10-2.00.

G) Pour la personne salariée occupant un poste particulier

1) La personne salariée régulière qui occupe un poste particulier continue de détenir un poste, conformément à l'article 7-3.00, et est couverte par les clauses de la convention. Elle continue d'accumuler du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, conformément à la clause 1-2.18, en fonction du poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée est assujettie aux particularités du poste particulier qu'elle occupe quant aux articles 7-2.00 et 8-2.00.

2) La personne salariée temporaire qui occupe un poste particulier bénéficie, dès la première (1re) journée d'embauche, des conditions de travail prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe B) de la présente clause.

2-1.02

Sauf dans le cas d'une personne salariée de soutien en disponibilité couverte ou non par le certificat d'accréditation, une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la convention.

L'utilisation des services de bénévoles, de stagiaires ou le recours à des organismes sans but lucratif ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied temporaire, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures ou l'abolition de postes d'une personne salariée régulière.

Lorsque la commission procède à l'accueil de stagiaires, elle doit en informer préalablement le syndicat. La supervision de stagiaires par une personne salariée se fait sur une base volontaire.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des personnes salariées visées par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02

Les parties négociantes à l'échelle nationale ont le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention.

Dans le cas où un grief de même nature est logé dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande.

Les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

2-2.03

Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention, entre une personne salariée et la commission, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-2.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontreront de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou modifier une des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par la convention et le Code du travail.

2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

Personne déléguée syndicale

3-1.01

Le syndicat peut nommer une (1) personne salariée par établissement de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même établissement, comme personne déléguée syndicale, dont les fonctions consistent à rencontrer toute personne salariée du même établissement ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Pour ce motif, la personne salariée et la personne déléguée peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) personnes salariées ou moins d'une unité de négociation dans un même établissement, le syndicat peut nommer une personne déléguée pour un groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de trois (3) kilomètres.

Personne représentante syndicale

3-1.02

Le syndicat dépose une liste des personnes représentantes syndicales, personnes salariées de la commission, dont la fonction consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à une rencontre dans le cadre de la clause 9-1.03.

Une personne représentante syndicale peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

Elle peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne représentante de la commission afin de voir à l'application de la clause 9-1.01, après avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom de la personne représentante avec qui elle a rendez-vous.

Un maximum de trois (3) personnes représentantes syndicales bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause, y inclus toute libération aux fins de l'article 9-1.00. Les membres du comité de griefs peuvent être accompagnés d'une personne conseillère syndicale lors d'une rencontre prévue à la clause 9-1.03.

3-1.03

Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque personne déléguée syndicale et des personnes représentantes syndicales dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-1.04

La personne conseillère syndicale peut participer aux rencontres des comités paritaires prévus à la convention, moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures. Exceptionnellement, le délai de préavis peut être moindre.

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS PARITAIRES

3-2.01

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire prévu à la convention peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.02

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.03

La personne représentante du syndicat nommée sur un comité paritaire est remboursée de ses dépenses par la partie qu'elle représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04

La personne représentante du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle est appelée à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-2.05

Toute personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre de la clause 9-1.03 de la convention.

3-2.06

Les personnes salariées membres du comité exécutif du secteur soutien scolaire FEESP-CSN sont libérées, sans perte de traitement ni remboursement, pour participer aux rencontres conjointes prévues à l'article 2-2.00 et aux clauses 6-1.10 et 6-1.14. Un maximum de trois (3) personnes salariées bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause.

3-3.00 LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-3.01

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une personne salariée pour fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission accorde à une personne salariée pour fins d'activités syndicales un congé sans traitement à temps complet pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure. Dans un tel cas, l'article 5-10.00 s'applique.

La libération ou le congé sans traitement prévu à la présente clause peuvent être à temps partiel avec l’accord de la commission et selon les mêmes modalités.

3-3.02

Le syndicat ou la personne salariée doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant le retour de la personne salariée au travail et cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ, le tout sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

3-3.03

La personne salariée libérée en vertu de la clause 3-3.01 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.04

Dans le cas de libérations accordées en vertu du premier alinéa de la clause 3-3.01, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de la personne salariée concernée, et ce, dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

Dans le cas d'une libération à temps partiel prévue à la clause 3-3.01, la commission et le syndicat conviennent de la somme à être remboursée.

3-3.05

À la demande écrite du syndicat à la commission au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère, pour fins d'activités syndicales locales, pour un minimum d'une demi-journée (½), toute personne salariée ainsi requise par le syndicat.

3-3.06

À la demande écrite du syndicat à la commission au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère, pour un minimum d'une demi-journée (½), toute personne salariée ainsi requise pour assister aux réunions officielles des organismes syndicaux suivants :

- Comité exécutif de la CSN, Bureau confédéral, Conseil confédéral, Congrès confédéral, Bureau fédéral, Conseil fédéral, Congrès fédéral, Conseil central (comité exécutif, conseil syndical, assemblée générale, congrès), Comité de coordination du secteur public et parapublic, Conseil du secteur public, Comité exécutif de la FEESP, Comité exécutif du secteur scolaire, Conseil du secteur scolaire.

Une personne salariée obtient aussi selon les mêmes modalités une libération pour assister aux réunions de formation syndicale données sous la responsabilité d'un des organismes ci-dessus prévus.

Dans le cas d'une personne salariée désignée pour participer à un comité de travail sous la responsabilité d'un des organismes ci-dessus prévus, la commission ne peut refuser une libération sans motif valable.

3-3.07

La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 conserve son traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention.

Le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement seulement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu), et ce, dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet comprenant la date et la durée de chaque absence.

Les parties peuvent convenir de modalités différentes de remboursement des libérations syndicales (y compris le non-remboursement, s'il y a lieu).

3-4.00 AFFICHAGE

3-4.01

La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, écoles ou centres, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des personnels.

3-4.02

Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une personne représentante du syndicat et qu'une copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03

Le syndicat qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la convention, du service de courrier interne de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres continue d'en bénéficier.

Dans les autres cas, la commission et le syndicat peuvent convenir de l'utilisation de ce service par le syndicat.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES

3-5.01

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de personnes salariées visé.

À la demande écrite du syndicat, et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut avoir lieu durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

3-5.02

Après entente avec la commission ou la personne qu'elle désigne, une personne salariée devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence, et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. De ce fait, cette personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

3-5.03

À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-5.04

La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat, et ce, aux mêmes conditions. Si ce local est retiré, la commission s'engage à en fournir un autre, et ce, aux mêmes conditions.

Dans les autres cas, la commission fournit un local disponible, s'il en est, pour fins de secrétariat syndical à l'usage exclusif ou non du syndicat, accessible en tout temps**,** et ce, selon les modalités et les conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis raisonnable au syndicat de la part de la commission. Dans un tel cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01

Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après l'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première (1re) période de paie.

3-6.02

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-6.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms par ordre alphabétique ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

La commission peut toutefois faire remise de ces cotisations à chaque période de paie, et ce, après entente avec le syndicat.

Dans les soixante (60) jours de la fin de l'année fiscale, la commission fournit au syndicat le cumulatif des gains cotisables ainsi que le cumulatif de la cotisation perçue.

3-6.04

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01

Les personnes salariées membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.02

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.03

Le fait d'être refusée, d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la commission.

3-7.04

Pour fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée, embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, un formulaire d'adhésion au syndicat, conformément au régime syndical prévu ci-dessus. Cette personne salariée complète ce formulaire dès son embauchage et le remet au syndicat par l'entremise de la commission. La commission doit remettre ce formulaire au syndicat dans les dix (10) jours de l'embauchage de la personne salariée. Le syndicat fournit ce formulaire à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

3-8.01

En plus de la documentation qui doit être transmise, conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.

3-8.02

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune : son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier permanent, régulier, temporaire), le poste ou le poste particulier occupé, la classe d'emplois et le traitement, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des personnes salariées par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

3-8.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants :

a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;

b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;

c) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;

d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

3-8.04

La commission transmet simultanément au syndicat une copie de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-8.05

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

Dans le cas où cette pratique existe déjà ou dans le cas où cette pratique existe à l'égard d'un autre groupe de personnes salariées de soutien, professionnelles ou professionnels ou enseignantes ou enseignants syndiqués, la commission transmet au syndicat une copie de tous les procès-verbaux du comité exécutif ou du conseil des commissaires, approuvés comme document public.

3-8.06

Le syndicat fournit à la commission dans les quinze (15) jours de leur nomination le nom de ses personnes représentantes, ainsi que le nom des personnes salariées qui occupent une fonction syndicale à l'intérieur des organismes syndicaux (CSN, FEESP, Secteur scolaire, Conseil central) et le titre de leur fonction, le nom du comité dont elles font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

3-8.07

La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

La commission informe également le syndicat, en même temps qu'elle en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention.

3-8.08

Dans les cent vingt (120) jours de la date d’entrée en vigueur de la convention, la commission remet, sur demande du syndicat, trois (3) exemplaires d’une carte géographique de la province indiquant le découpage des commissions scolaires.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ EHDAA

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.01

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé « comité de relations de travail ».

4-1.02

Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) personnes représentantes syndicales et de trois (3) personnes représentantes de la commission.

4-1.03

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

4-1.04

À la demande d'une des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la convention.

4-1.05

À une réunion du comité de relations de travail, les personnes représentantes du syndicat peuvent obtenir des personnes représentantes de la commission des explications relatives à une décision de la commission touchant directement ou indirectement les personnes salariées couvertes par la convention.

4-1.06

À la demande écrite du syndicat, le comité de relations de travail est aboli, étant précisé que l'abolition du comité a pour effet de libérer la commission de ses obligations de consulter le comité.

4-2.00 CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT

4-2.01

Chaque année, au cours du mois de septembre, la directrice ou le directeur de l'école convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique, aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.02

Aux deux (2) ans, la directrice ou le directeur du centre convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique, aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.03

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités additionnelles quant à l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement.

4-2.04

À la suite de l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement, la commission informe le syndicat du nom de ces personnes.

4-3.00 COMITÉ EHDAA

4-3.01

Le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne représentante au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à la Loi sur l'instruction publique.

4-3.02

À la suite de la désignation de la personne représentante, le syndicat avise la commission du nom de cette personne.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Congés spéciaux

5-1.01

La commission permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, à l'occasion des événements suivants :

a) son mariage ou son union civile : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;

c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;

f) le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour des funérailles, si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle assiste aux funérailles;

g) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année;

h) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

5-1.02

La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles du défunt; si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel.

Si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée et si elle y assiste, celle-ci a droit à deux (2) jours additionnels.

La personne salariée travaillant dans une commission située à l'est de Tadoussac ou à l'est de Trois-Pistoles a droit à un (1) jour additionnel si elle doit traverser le fleuve et qu'elle utilise un traversier pour son déplacement afin d'assister aux funérailles.

De plus, si, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, il y a incinération, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante :

- paragraphe c) : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;

- paragraphe d) : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;

- paragraphe e) : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-1.04

La personne salariée, appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.

5-1.05

En outre, la commission, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :

a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

b) la personne salariée, sur l'ordre du directeur de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

c) la personne salariée, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé, conformément à la loi.

5-1.06

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la commission doit établir une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries et aux tempêtes de neige, et ce, après consultation du syndicat. Cette politique devient applicable à compter de la quinzième (15^{e}) journée suivant l'expiration du délai ci-dessus prévu.

La commission peut à son choix reconduire pour la durée de la convention la politique en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention, auquel cas l'alinéa précédent ne s'applique pas.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la commission doivent être traités de façon comparable et non discriminatoire.

Cette politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour la personne salariée tenue de se présenter au travail alors que le groupe de personnes salariées auquel elle appartient n'a pas à se présenter.

Malgré les dispositions du premier alinéa de la présente clause, la commission maintient la politique applicable à l'ensemble du personnel de soutien en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention concernant les fermetures d'établissements reliées aux tempêtes de neige, si le syndicat en exprime le choix dans les cent vingt (120) jours de cette date.

5-1.07

La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-1.08

Dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de la convention, le syndicat peut choisir de renoncer aux régimes de congés spéciaux ci-dessus décrits et reconduire le régime décrit à l'article 5-1.00 de la convention collective 1975-1979 à l'exception de sa clause 5-1.07. Cette reconduction comprend également les arrangements locaux qui avaient été conclus, conformément à la clause 5-1.07 de cet article. Tant que le syndicat n'a pas fait connaître son choix à la commission, les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention collective 1975-1979 à l'exception de sa clause 5-1.07 continuent de s'appliquer.

L'alinéa précédent s'applique pour la commission où ce régime (1975-1979) a été maintenu au cours de la convention collective 2005-2010.

Malgré les dispositions du premier alinéa, la clause 5-1.06 prévue au présent article s'applique indépendamment du choix exercé par le syndicat en vertu de la présente clause.

Congés pour responsabilités familiales

5-1.09

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé doit être pris par demi-journée (1\2) ou par journée complète.

Dans tous les cas la personne salariée doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces obligations.

Toutefois, à la demande écrite de la personne salariée, les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de la personne salariée prévue à la clause 5-3.39, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) jours.

La présente clause ne peut avoir pour effet d'accorder à la personne salariée un nombre de jours d'absence supérieur à dix (10) par année conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) et à la convention.

5-1.10

La personne salariée peut obtenir un congé sans traitement pour l'un des motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités qui sont prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi. La personne salariée doit informer la commission des motifs du congé le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant le congé.

5-1.11

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.10, la personne salariée accumule son ancienneté ainsi que son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. La personne salariée peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-1.12

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.10, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

Les personnes salariées bénéficient de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

5-2.02

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée :

- 1er janvier
- 2 janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- le lundi qui précède le 25 mai
- 24 juin
- 1er juillet
- 1er lundi de septembre
- 2e lundi d'octobre
- 24 décembre
- 25 décembre
- 26 décembre
- 31 décembre

5-2.03

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour une des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01. Dans le cas où cet ancien régime prévoyait un nombre de jours différent pour certains groupes de personnes salariées, le nombre de jours chômés et payés de la clause 5-2.01 est augmenté pour chacun des groupes de personnes salariées en cause du nombre de jours supplémentaires prévu à l'ancien régime pour ce groupe de personnes salariées.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir d'autres modalités concernant la fixation de ces jours chômés et payés supplémentaires.

5-2.04

Si ce jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

5-2.05

Si pour une personne salariée un jour chômé et payé coïncide, soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire, cette dernière reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.

5-2.06

Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit en plus de sa prestation d'invalidité à la différence entre son plein traitement et cette prestation, et ce, pour ce jour chômé et payé.

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

Section I Dispositions générales

5-3.01

Est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite :

a) toute personne salariée à temps complet et toute personne salariée à temps partiel dont les heures de travail hebdomadaires sont de soixante-dix pour cent (70 %) ou plus de la durée de la semaine régulière de travail, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;

b) toute autre personne salariée à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission. Dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une personne salariée prévue au paragraphe a) ci-dessus, la personne salariée payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

Toute contribution de la personne salariée aux régimes d'assurance prévus au présent article est déduite de la paie de la personne salariée.

La personne salariée affectée temporairement à un poste non couvert par la convention continue de bénéficier, pendant cette affectation provisoire, des régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge :

a) conjointe ou conjoint tel que défini à la clause 1-2.07;

b) enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux (2), non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^{e}) anniversaire de naissance ou une ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

c) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (R.R.Q., c. A-29.01, r. 2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

5-3.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou un accident du travail si la clause 5-9.10 s'applique, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale directement reliée à la planification familiale, cet état d'incapacité rendant la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission.

La personne salariée est considérée en invalidité pendant la période visée par l'application des dispositions du paragraphe B) de la clause 5-3.31.

5-3.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32)[1] jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de sa ou son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-3.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

---

1 Lire « 8 jours » au lieu de « 32 jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06

Le régime d'assurance vie s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la convention.

Le régime d'assurance maladie s'applique à compter de la date prévue par le comité paritaire d'assurance. Jusqu'à cette date, le régime d'assurance maladie applicable avant l'entrée en vigueur de la convention continue de s'appliquer.

Le régime d'assurance salaire s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la convention.

5-3.07

Toute modification au régime d'assurance maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire d'assurance.

5-3.08

En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

Comité paritaire d'assurance

5-3.09

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former avec diligence, si ce n'est déjà fait, un comité paritaire d'assurance unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'œuvre dès sa formation.

5-3.10

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après l'entrée en vigueur de la convention, à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivant par la ou le président de la Commission des relations du travail. Cette ou ce président est de préférence une ou un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-3.11

Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

5-3.12

Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes selon ce qui est prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établis ne peut dépasser quatre (4). À moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue pour les personnes retraitées.

5-3.13

Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires d'assurance prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini ci-dessus. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les personnes salariées, couvertes par ces comités, constituent un seul groupe. Un comité paritaire, qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, à la condition de fournir un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires d'assurance.

En cas de désaccord entre les parties négociantes à l'échelle nationale sur le fait pour le comité de se regrouper, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

5-3.14

Les régimes complémentaires, qui peuvent être institués par un comité paritaire, peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance salaire.

Les prestations d'assurance salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de congés de maladie de la personne salariée, le cas échéant;
- la prestation de base ne peut être supérieure à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement que recevrait la personne salariée si elle était en service au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas huit pour cent (8 %) par année. Cette prestation comprend toute prestation que la personne salariée peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;
- les prestations d'assurance salaire payées, en vertu du régime d'assurance salaire prévu ci-après, se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

5-3.15

Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires et, le cas échéant, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime d'assurance maladie de base.

5-3.16

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante à l'échelle nationale. Le comité fournit à chaque partie négociante à l'échelle nationale une copie des renseignements ainsi obtenus.

5-3.17

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-3.18

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes :

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première (1re) année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1er) jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1er) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une participante.

5-3.19

Le comité confie à la partie patronale négociante à l'échelle nationale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La partie patronale négociante à l'échelle nationale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-3.20

Les dividendes ou ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les dépenses de fonctionnement de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes ou pour améliorer les régimes déjà existants.

5-3.21

Les membres du comité n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

Section II Régime uniforme d'assurance vie

5-3.22

Toute personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de six mille quatre cents dollars (6 400 $). Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

5-3.23

Les dispositions de la clause 26 de l'annexe C de la convention collective 1971-1975 continuent de s'appliquer aux personnes salariées qui en bénéficient à la date d’entrée en vigueur de la convention, et ce, pour la durée de la convention.

Section III Régime d'assurance maladie de base

5-3.24

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire d'assurance, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-3.25

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie de base, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

	Périodes	**Contribution à compter du 1er avril :**			
		2011	**2012**	**2013**	**2014**
a) Personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :	14 jours	5,19 $	5,79 $	6,39 $	6,99 $
	annuelle	135,13 $	150,72 $	166,31 $	181,90 $
b) Personne participante assurée seule :	14 jours	2,08 $	2,32 $	2,56 $	2,80 $
	annuelle	54,08 $	60,32 $	66,56 $	72,80 $

c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

5-3.26

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.25 sont diminués des deux tiers ($^2/_3$) des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, dans le respect du maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-3.27

Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables, en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-3.28

La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions du présent alinéa ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires : il importe à la personne salariée de l'établir à sa commission.

5-3.29

Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

i) qu'antérieurement, elle était assurée, à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être ainsi assurée;

iii) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1er) jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

5-3.30

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base des personnes retraitées sans contribution de la commission et pourvu que :

- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle.

Section IV Assurance salaire

5-3.31

A) Sous réserve des autres dispositions de la convention, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables[1] : au paiement d'une prestation d'un montant égal au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables[1] depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent ($66^2/_3$ %) de son traitement.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention), conformément au chapitre 6-0.00.

---

1 Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'expression « cinq (5) jours ouvrables » est remplacée par l'expression « la durée de sa semaine régulière de travail ».

Malgré ce qui précède, une personne salariée n'a pas droit au paiement de prestations d'assurance salaire durant sa mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00. Toutefois, cette période de mise à pied temporaire n'est pas considérée dans le calcul des périodes prévues aux sous-paragraphes ii) et iii) du présent paragraphe.

B) Pendant la période d'invalidité, la commission peut autoriser une personne salariée régulière à temps complet absente depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations. Dans ce cas :

1) la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer; la commission fait parvenir une copie de la demande au syndicat, et ce, dès sa réception;

2) l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste;

3) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, cette période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;

4) ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par la personne salariée;

5) durant cette période de retour progressif, la personne salariée a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé;

6) à la fin de la période convenue de retour progressif, la personne salariée reprend son travail à temps complet.

Lorsque la commission refuse d'autoriser un retour progressif, elle transmet par écrit le motif du refus à la personne salariée.

La commission et la personne salariée peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la treizième (13^{e}) semaine selon les modalités prévues à la présente clause.

La commission ou la personne salariée peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, la personne salariée demeure invalide ou reprend son travail à temps complet.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne salariée est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause. À défaut d'entente, la personne salariée reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

Les dispositions du présent paragraphe B) s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité est en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe i) de la clause 5-3.31 A) ou au sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause 5-3.46 de la convention, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

5-3.33

Les prestations d'assurance salaire versées en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, sont réduites du montant initial de toute prestation de base d'invalidité payée à la personne salariée en vertu d'une loi provinciale ou fédérale à l'exception de la Loi de l'assurance-emploi sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne salariée s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

La commission déduit un dixième ($^{1}/_{10}$) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61^{e}) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi, doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-3.31 n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première (1re) journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31, et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit, en outre, autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.34

Le paiement de la prestation cesse au plus tard au moment où la personne salariée prend sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième ($^{1}/_{5}$) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

5-3.35

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.

5-3.36

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par la commission sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles, en vertu de la clause 5-3.37.

5-3.37

La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. Lorsque la commission décide de contester le certificat médical de la ou du médecin traitant, elle dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour en informer la personne salariée. Ce délai débute à compter du moment où l'autorité désignée par la commission reçoit le certificat médical comportant les informations demandées.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. En cas de désaccord entre la ou le médecin de la personne salariée et celle ou celui de la commission, le syndicat ou la commission peut demander qu'une ou qu'un troisième médecin tranche le litige. Dans ce cas, les deux (2) médecins désignent la ou le troisième médecin.

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

La commission ou l'autorité désignée par elle doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-3.38

S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut demander par écrit à la commission qu'une ou qu'un troisième (3e) médecin tranche le litige. Le cas échéant, les deux (2) médecins désignent la ou le troisième médecin. À défaut d'entente sur la nomination d'une ou d'un troisième médecin dans les trente (30) jours de la décision de la commission, un grief peut être soumis conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00 et, dans ce cas, celui-ci est fixé en priorité lors de la confection du rôle d'arbitrage.

5-3.39

Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le régime prévu à la clause 5-3.31, sept (7) jours de congé de maladie, sauf pour la première (1re) année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu de l'article 7-3.00.

Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première (1re) année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1er juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de quinze (15) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours. La personne salariée peut, en avisant par écrit la commission, demander que le solde de ses jours monnayables soit ajouté à ses vacances annuelles.

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

La personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet voit à la date de l'occurrence du fait sa banque de jours non monnayables comblée jusqu'à concurrence de six (6).

5-3.40

Si une personne salariée devient couverte par le présent article, au cours d'une année financière, ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, mois complet de service signifie un (1) mois au cours duquel la personne salariée est en service actif pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois. Pour la personne salariée à temps partiel, le nombre de jours ouvrables du mois correspond au nombre de jours ouvrables du poste qu'elle occupe.

Le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables de la première (1re) année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

Si une personne salariée a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités au 1er juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée à la suite de l'application de la présente clause.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu de la clause 5-3.39 n'est pas réduit à la suite d'une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.

5-3.41

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent couvertes selon le régime applicable en vertu de la convention collective 2005-2010, étant précisé que la personne salariée en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'elle ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

5-3.42

a) La personne salariée qui, au 30 juin 2010, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'elle ou il renonce à ce régime, elle ou il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2010, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2010.

   Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2010 et porte intérêts au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 2010. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

b) La personne salariée qui, au 30 juin 2006, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, et qui renonce au 30 juin 2006 à ces régimes en vertu de la clause 5-3.46, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2006, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2006.

   Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2006 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 2006. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

c) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 2000, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2000, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2000.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2000 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 2000. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

d) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1996[1], de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1996[1], conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1996[1].

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1996[1] et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 1996[2]. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

e) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 31 décembre 1993[3], de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1994[3], conformément aux dispositions des conventions collectives applicables antérieurement à la convention collective 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1994[3].

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1994[3] et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 1994[4]. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

f) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973, de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 1er juillet 1973, en conformité des dispositions des conventions collectives antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter de cette date. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.43

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite.

---

1 et 2 Lire soit le 31 décembre 1993 avec le 1er juillet 1994, le 30 juin 1987 avec le 1er juillet 1987, le 30 juin 1983 avec le 1er juillet 1983, le 30 juin 1980 avec le 1er juillet 1980, le 30 juin 1976 et 1er juillet 1976.

3 et 4 Lire soit le 30 juin 1987 avec le 1er juillet 1987, le 30 juin 1983 avec le 1er juillet 1983, le 30 juin 1980 avec le 1er juillet 1980, le 30 juin 1976 et le 1er juillet 1976.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée selon la clause 5-3.42 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de l'article 5-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de préretraite. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31. De plus, ces jours peuvent également être utilisés pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de l'article 5-4.00.

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.42 de même que les jours de congé de maladie non monnayables au crédit d'une personne salariée ayant trente (30) années d'ancienneté ou plus peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne salariée ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

La personne salariée qui prend sa retraite ou qui obtient un congé de préretraite après l'âge de soixante-deux (62) ans peut, avant son départ, utiliser par anticipation à titre de congé avec traitement, le nombre de jours qu'elle aurait pu utiliser en vertu de l'alinéa précédent, si elle était demeurée à l'emploi de la commission jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le total des jours qui peuvent être ainsi anticipés est de vingt (20) jours.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 30 juin des années 1973, 1976, 1980, 1983, 1987, 1990, 1995, 2000, 2006, selon le cas, sont réputés utilisés à celle de ces dates qui lui est applicable, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.44

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.39;
2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;
3) après épuisement des jours mentionnés aux deux (2) paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.45

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, toute personne salariée en service à la commission peut utiliser, jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours monnayables obtenus par application du premier alinéa de la clause 5-3.39, et après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée (½) ou par journée complète.

Régime particulier

5-3.46

a) La personne salariée qui, au 30 juin 2011, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975, peut choisir, de bénéficier des dispositions du régime d'assurance salaire décrit au paragraphe A) de la clause 5-3.31. À cette fin, cette personne salariée doit, avant le 30 juin 2011, aviser la commission par écrit qu'elle opte pour le régime d'assurance salaire décrit au paragraphe A) de la clause 5-3.31, en complétant un avis de transfert de régime d'assurance salaire.

b) Toute personne salariée qui continue à être couverte par le régime décrit à la présente clause et qui change d'employeur est considérée comme une nouvelle personne salariée et devient une participante au régime décrit à la clause 5-3.31. Cependant, le fait pour une personne salariée d'être transférée dans une autre commission scolaire à la suite d'une fusion, d'une annexion ou d'un regroupement ne constitue pas un nouvel engagement aux fins du présent paragraphe b).

La personne salariée qui a ainsi renoncé au régime prévu au paragraphe A) de la clause 5-3.31 continue d'accumuler des jours de congé de maladie au taux prévu au paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention collective 1971-1975.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, cette personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente de son travail, au lieu des prestations prévues au paragraphe A) de la clause 5-3.31:

i) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

ii) à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie accumulés, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 $) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent ($66^2/_3$ %) de son traitement;

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement applicable à la personne salariée à la date où commence le paiement de la prestation visée au sous-paragraphe ii) ci-dessus; pour les personnes salariées occupant un poste à temps partiel, le montant est réduit au prorata sur la base des heures régulières travaillées au cours du mois précédent par rapport aux heures régulières d'une personne salariée à temps complet.

Les clauses 5-3.39, 5-3.40, 5-3.42 et 5-3.45 ne s'appliquent pas dans le cas d'une personne salariée qui a ainsi renoncé au régime prévu à la clause 5-3.31 A).

5-3.47

La personne salariée couverte par un régime particulier, qui n'utilise pas au complet ses jours de congé de maladie au cours d'une année financière accumule sans limite les jours non utilisés, sauf pour les régimes comportant une limite, celle-ci étant maintenue telle quelle.

État de la caisse de congés de maladie

5-3.48

La commission établit l'état de la caisse de congés de maladie de la personne salariée le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Section I Dispositions générales

5-4.01

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas**,** ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas**.**

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36.

5-4.02

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-4.03

La commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, la commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

Le traitement hebdomadaire de base[1], le traitement hebdomadaire de base[1] différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

5-4.04

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II Congé de maternité

5-4.05

A) Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

---

1 Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

B) La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14, selon le cas.

C) La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résidu du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

D) La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

5-4.07 Suspension du congé de maternité

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Malgré ce qui précède, lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité après la période mentionnée au deuxième (2^{e}) alinéa, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.08 Fractionnement du congé de maternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.50 durant cette suspension.

5-4.09

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.07 et 5-4.08, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14 selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.10 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la personne salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.50, par la suite.

5-4.11 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-4.12 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

A) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)[2] de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

B) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre à la commission qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

---

1 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent, doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

C) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.13 Cas admissible au Régime d'assurance-emploi mais non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)[2] de son traitement hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

De plus, si Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement des compétences (RHDCC), l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

c) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.14 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.12 et 5-4.13.

---

1 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service[2] a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

5-4.15

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.

b) À moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

   Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

   Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.20 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

---

1 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

e) Dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à compter de la date de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

5-4.16

Durant ce congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 5-4.10, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

5-4.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.05. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.18

La commission doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^{e}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-4.19

Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail, conformément aux clauses 7-3.13, 7-3.28 ou 7-3.35, selon le secteur visé.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit aux dispositions de la convention.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.20

La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emplois dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La personne salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de la commission, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Pour la personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique, l'affectation provisoire mentionnée au premier alinéa est prioritaire à l'application des dispositions portant sur le comblement des postes temporairement vacants et des surcroîts de travail, sauf en ce qui concerne l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^{e}) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. La commission doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (½) le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, la commission l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.21

La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. La personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

5-4.22

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.19. La personne salariée visée à la clause 5-4.21 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.21, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-4.23 Congé de paternité - durée maximale de 5 jours

La personne salariée de sexe masculin a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^{e}) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la commission.

5-4.24 Congé de paternité - durée maximale de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.26 et 5-4.27, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant.

Ce congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Dans le cas où la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

5-4.25

Durant le congé de paternité prévu aux clauses 5-4.23 et 5-4.24, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.26 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.27 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.28

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.26 et 5-4.27, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.24, sous réserve de 5-4.01.

5-4.29 Prolongation du congé de paternité

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.30 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les cinq (5) semaines du congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC).

5-4.31

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de paternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

La commission qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100%) du traitement de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.32 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.33

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.30 et 5-4.32 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;

b) à moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à la commission par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) au moyen d'un relevé officiel;

c) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de paternité.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de paternité, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de paternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de paternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04;

d) dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de paternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée mise à pied est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de paternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de paternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 5-4.24 et l'indemnité de congé de paternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-4.30 ou 5-4.32, selon le cas.

5-4.34

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.49

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

5-4.35 Congé pour adoption - durée maximale de 5 jours

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis de la personne salariée à la commission.

5-4.36 Congé pour adoption - durée maximale de 5 semaines

La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.37 et 5-4.38, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{e}) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Ce congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

Dans le cas où la personne salariée est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la commission.

5-4.37 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.38 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.39

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.37 et 5-4.38, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.36, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.40 Prolongation du congé pour adoption

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.41 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les cinq (5) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par la commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC).

5-4.42

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

La commission qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base versé par la commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.43 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.44 Congé pour adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

La personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

5-4.45

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.41 et 5-4.43 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée;

b) à moins que le régime de versement de la paie des personnes salariées applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à la commission par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) au moyen d'un relevé officiel;

c) le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel et de la personne salariée travaillant dans un service de garde est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé pour adoption.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé d'adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé pour adoption de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé pour adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

La période de mise à pied temporaire ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04;

d) dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé pour adoption à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à la date de la mise à pied temporaire de la personne salariée.

Par la suite, dans le cas où la personne salariée mise à pied est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu de la clause 5-4.36 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-4.41 ou 5-4.43, selon le cas.

5-4.46 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions de la clause 5-4.36 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et aux congés sans traitement à temps partiel prévus à la clause 5-4.50.

5-4.47

Durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.35, 5-4,36 et 5-4.44, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.48

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.49.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. À la fin de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Congé sans traitement et congé sans traitement à temps partiel

5-4.49

a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité prévu à la clause 5-4.05;

2. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3. un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.36. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé sans traitement à temps partiel établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans traitement à un congé sans traitement à temps partiel ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé sans traitement à temps partiel à un congé sans traitement à temps partiel différent.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé sans traitement à temps partiel peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalue, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption;

b) la personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la présente clause peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Le congé sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée et la commission peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans traitement à temps partiel.

d) Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la présente clause peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lequel le congé sans traitement à temps complet peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.50 durant cette période.

5-4.50

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Sous réserve d'une disposition expresse dans la convention, au cours du congé sans traitement ou du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel.

5-4.51

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé sans traitement à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.52

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est présumée avoir démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

5-4.53

À l'expiration de ce congé sans traitement ou de ce congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail, conformément aux clauses 7-3.13, 7-3.28 ou 7-3.35, selon le secteur visé.

De même, au retour du congé sans traitement ou du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

Congé pour responsabilités parentales

5-4.54

Un congé sans traitement ou un congé sans traitement à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ce congé sont les mêmes que celles prévues aux clauses 5-4.49 et 5-4.52.

5-4.55

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations parentales ou d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 5-4.24 et 5-4.36.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

La commission reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-5.02

La personne salariée, qui se porte candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la dixième (10^{e}) journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux (2) événements.

5-5.03

La personne salariée, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée avoir démissionné.

5-5.04

La personne salariée, élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05

La personne salariée régulière, élue à une élection provinciale ou fédérale, demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, elle doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée avoir démissionné.

À son retour, elle peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission peut combler de façon définitive le poste laissé vacant par la personne salariée en congé dès le début de la deuxième (2^{e}) année du congé ci-dessus mentionné.

5-6.00 VACANCES

5-6.01

Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à la clause 5-6.08.

5-6.02

Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

Toutefois, à la demande de la commission, la personne salariée travaillant dans le secteur de l’adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde peut utiliser des jours de vacances avant le début de l’année financière où elles sont dues.

La personne salariée absente du travail, à la suite de maladie ou de lésion professionnelle au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle et la commission. Toutefois, la commission peut exiger de la personne salariée, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail.

5-6.03

Aux fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, une ou plusieurs périodes d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence de deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'accident du travail, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois de même que les jours compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00 constituent du service actif. Dans le cas d’une mise à pied temporaire, seuls les jours au cours desquels la personne salariée aurait été en service actif, n'eût été de sa mise à pied temporaire, sont comptabilisés pour fins de computation du service actif.

Malgré les dispositions de l’alinéa précédent, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une (1) année financière.

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de départ compte pour un (1) mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

5-6.04

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

a) i) Avant le 1er mai de chaque année, la commission après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période.

ii) La personne salariée détenant un poste à caractère cyclique n'est pas visée par le sous-paragraphe i) précédent; cependant, la commission peut exiger de cette personne salariée la prise de dix (10) jours de vacances auxquelles elle a droit, fixées immédiatement avant la mise à pied temporaire, et ce, même si cela intervient avant le début de l'année financière où ces vacances sont dues. Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, la commission peut exiger la prise de jours de vacances lors de la semaine de relâche.

iii) La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés en vertu de l'un des sous-paragraphes précédents prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.

b) Les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, service, école ou centre en cause.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque le ou les élèves ne sont pas présents.

Lorsque dans un bureau, service, école ou centre le nombre de choix manifestés pour une même période est plus grand que le nombre de choix autorisés, le choix des personnes salariées les moins anciennes est refusé.

Au plus tard le 1er juin, la commission transmet par écrit à la personne salariée sa décision d'accepter ou de refuser son choix de vacances.

Toute personne salariée dont le choix de vacances n'est pas approuvé en vertu de la présente clause procède à un nouveau choix.

c) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'est pas modifiée.

5-6.05

La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Malgré ce qui précède, un maximum de sept (7) jours peut être pris en journée complète, plus d'une journée à la fois et, exceptionnellement, en demi-journée. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, service, école ou centre en cause.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement, conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, il lui est versé avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle est de cinq (5) jours ou plus.

5-6.07

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

5-6.08

Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie de :

1) 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

2) 21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

3) 22 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

4) 23 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

5) 24 jours ouvrables de vacances si elle a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

6) 25 jours ouvrables de vacances si elle a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09

Sous réserve de la clause 5-6.03, la personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit :

Tableau du cumul des jours de vacances

Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition			**Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de la personne salariée**					
			20	21	22	23	24	25
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	16	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
17	à	22	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0
23	à	28	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,5
29	à	34	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
35	à	40	3,0	3,0	3,5	3,5	3,5	4,0
41	à	46	3,5	3,5	4,0	4,0	4,0	4,5
47	à	52	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0
53	à	58	4,5	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5
59	à	64	5,0	5,5	5,5	6,0	6,0	6,0
65	à	70	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0
71	à	76	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5
77	à	82	6,5	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0
83	à	88	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5	8,5
89	à	94	7,5	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5
95	à	100	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5	10,0
101	à	106	8,5	9,0	9,5	10,0	10,0	10,5
107	à	112	9,0	9,5	10,0	10,5	11,0	11,0
113	à	118	9,5	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0
119	à	124	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5
125	à	130	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0
131	à	136	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5
137	à	142	11,5	12,0	12,5	13,5	14,0	14,5
143	à	148	12,0	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0
149	à	154	12,5	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5
155	à	160	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5	16,0
161	à	166	13,5	14,5	15,0	15,5	16,0	17,0
167	à	172	14,0	15,0	15,5	16,0	17,0	17,5
173	à	178	14,5	15,5	16,0	17,0	17,5	18,0
179	à	184	15,0	16,0	16,5	17,0	18,0	19,0
185	à	190	15,5	16,5	17,0	18,0	18,5	19,0
191	à	196	16,0	17,0	18,0	18,5	19,0	20,0
197	à	202	16,5	17,5	18,0	19,0	20,0	20,5
203	à	208	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5	21,0
209	à	214	17,5	18,5	19,5	20,0	21,0	22,0
215	à	220	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	22,5
221	à	226	18,5	19,5	20,5	21,5	22,0	23,0
227	à	232	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0
233	à	238	19,5	20,5	21,5	22,5	23,5	24,5
239	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.10

La personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui, par application de la clause 5-6.11 de la convention collective 1975-1979, et ce, pour l'une des années financières de la convention, aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel elle aurait eu droit par application des paragraphes 1) à 6) de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des paragraphes 2) à 6) de la clause 5-6.08.

5-6.11

Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5-7.01

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

5-7.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habilités propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée ou de celles qu'elle pourrait être appelée à accomplir à la commission, notamment dans le cadre d’une réorientation professionnelle résultant de la disparition de sa classe d’emplois.

5-7.03

Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.

5-7.04

Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement ou lorsque, à la suite d’une demande de la personne salariée, la commission l'autorise à suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment des cours. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

5-7.05

Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées qui désirent les suivre, et ce, aux conditions suivantes :

a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;

b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;

c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;

d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.06

Après consultation du comité de relations de travail ou, à la demande du syndicat, du comité paritaire de formation et de perfectionnement, la commission établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à toutes les personnes salariées.

5-7.07

Le comité paritaire de formation et de perfectionnement établit annuellement un programme de perfectionnement tenant compte des besoins exprimés par les diverses unités administratives et comportant un calendrier d’activités. Ce programme s’élabore sur la base de projets soumis par des personnes salariées, par des groupes de personnes salariées ou par la commission.

Le comité favorise le perfectionnement du plus grand nombre possible de personnes salariées et une distribution équitable des sommes d'argent disponibles en fonction des priorités qu'il se donne.

5-7.08

Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

5-7.09

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à soixante dollars (60 $) par personne salariée régulière et par personne salariée occupant un poste particulier à temps complet ou l'équivalent dans le cas des personnes salariées à temps partiel, couvertes par la convention. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la personne salariée travaille dans une des commissions des directions régionales 1, 8 et 9 mentionnées à l'annexe 17.

Les montants non utilisés pour une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

5-7.10

Au plus tard le 30 juin de chaque année financière, la commission remet au syndicat un rapport sommaire écrit des montants alloués à la formation et au perfectionnement pour l'année en cours, de l'utilisation des sommes et des prévisions des sommes disponibles pour l'année financière à venir.

5-7.11

La commission dispose pour chaque année financière de la convention d'un montant égal à quarante dollars (40 $) par personne salariée régulière et par personne salariée occupant un poste particulier à temps complet ou l'équivalent dans le cas des personnes salariées à temps partiel, couvertes par la convention. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la personne salariée travaille dans une des commissions des directions régionales 1, 8 et 9 mentionnées à l'annexe 17.

La commission décide de l'utilisation de ces sommes lesquelles doivent servir en priorité au perfectionnement et à la formation des personnes salariées régulières en service de garde. Les montants non utilisés pour une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée.

5-8.02

La commission convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salariée en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou intentionnelle, posés par la personne salariée dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu que :

a) la personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;

c) qu'elle cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

5-8.03

La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.

5-8.04

Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à une personne salariée, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou intentionnelle de la personne salariée. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ces biens, la commission ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05

Seule la personne salariée dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenue de prodiguer les premiers soins à une ou un élève ou à toute autre personne malade ou blessée.

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa précédent, la commission peut affecter à cette tâche une personne salariée qui accepte.

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-9.01

Les dispositions suivantes concernent la personne salariée victime d'une lésion professionnelle couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

5-9.02

La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) eu égard à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

Dispositions diverses

5-9.03

La personne salariée doit aviser sa ou son supérieur immédiat le plus tôt possible des circonstances entourant la lésion professionnelle; elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale appropriée.

5-9.04

La personne salariée a droit aux soins de la ou du professionnel de la santé de son choix ainsi qu'aux soins de l'établissement de santé de son choix.

La commission doit immédiatement donner les premiers secours à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez une ou un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

Les frais de transport sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

Le coût de l'assistance médicale n'est pas à la charge de la personne salariée.

5-9.05

Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées, tel qu'en usage actuellement.

5-9.06

Aux fins du présent article, le terme « consolidation » signifie : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé d'une personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible.

Traitement

5-9.07

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu et jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, elle a droit à son traitement, comme si elle était en fonction, sous réserve de ce qui suit.

La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante :

- la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la personne salariée a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales, conformément à l'article 6-7.00 et la prime de rétention, conformément à la clause 6-6.03.

5-9.08

Sous réserve de la clause 5-9.07, la CSST rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qu'elle verse.

La personne salariée doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Régimes collectifs

5-9.09

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu à la clause 5-3.22 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-3.24.

Elle bénéficie, jusqu'à la consolidation de la lésion professionnelle, de l'exonération de ses cotisations au régime d'assurance maladie et de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

5-9.10

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la cent quatrième (104^{e}) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.31 s'applique si la personne salariée est, à la suite de la même lésion professionnelle, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas (cessation de l'indemnité de remplacement du revenu), la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

Par contre, pour cette personne salariée qui recevrait de la CSST une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-3.31, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est, à la suite de la même lésion professionnelle, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date de cet accident du travail est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

5-9.11

Lorsque la personne salariée est informée par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle doit en informer la commission le plus tôt possible.

Droit de retour à un emploi convenable

5-9.12

A) La personne salariée qui demeure incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais qui devient capable d'exercer un emploi convenable au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) bénéficie des dispositions suivantes :

1) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, octroie un poste vacant, s'il en est;

2) la commission, après consultation du syndicat et avec l'accord de la personne salariée, peut adapter le poste de cette dernière ou un autre poste vacant. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;

3) avec l'accord de la commission et après consultation du syndicat, cette personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée si cette dernière y consent; la commission et le syndicat conviennent des modalités relatives à cet échange de postes. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l'article 7-3.00;

4) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;

5) les dispositions du présent paragraphe A) s'appliquent malgré la clause 7-1.11.

B) La personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable en vertu des dispositions qui précèdent bénéficie des dispositions suivantes :

1) lorsqu'un tel poste devient disponible dans le cadre de l'article 7-1.00, la personne salariée peut soumettre par écrit sa candidature lors de toute étape prévue à la clause 7-1.11;

2) la personne salariée obtient le poste si elle possède le plus d'ancienneté parmi les personnes candidates;

3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;

4) le droit de la personne salariée peut s'exercer au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou au cours de l'année suivant la date de la consolidation de sa lésion professionnelle si cette échéance est la plus éloignée.

C) La personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable durant la période prévue ci-dessus se voit dès lors appliquer les dispositions de l'article 7-4.00.

D) À compter de la date de consolidation de la lésion professionnelle, le poste préalablement détenu par cette personne salariée devient vacant et régi par l'article 7-1.00, à moins qu'il n'ait été, depuis la lésion professionnelle, aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

5-9.13

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-9.12 ou du paragraphe B) de la clause 5-9.12 bénéficie des dispositions de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon la clause 6-2.18.

5-9.14

La personne salariée qui obtient un poste, conformément au paragraphe A) ou au paragraphe B) de la clause 5-9.12, bénéficie d'une période d'adaptation de cinquante (50) jours effectivement travaillés à la fin de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit. Lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de la clause 5-9.12 comme si elle n'avait jamais occupé ce poste. Une copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

5-9.15

La commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant l'application des paragraphes A) et B) de la clause 5-9.12 pour la réintégration à un emploi convenable.

Dispositions générales

5-9.16

La personne salariée de retour au travail à la suite d'une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation obtient un congé sans perte de traitement, sans perte de primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-7.00 et de la prime de rétention prévue à la clause 6-6.03, et ce, pour toute la durée de l'absence incluant le temps de déplacement.

5-9.17

Même si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, la commission peut procéder à l’assignation temporaire au travail de la personne salariée si la ou le médecin qui a charge de la personne salariée croit que :

1) la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail et
2) ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion professionnelle et
3) ce travail est favorable à la réadaptation de la personne salariée.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec la ou le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1), mais dans ce cas elle n'est pas tenue de faire le travail assigné tant que le rapport de la ou du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Les dispositions de la présente clause peuvent aussi s'appliquer pour la personne salariée visée à la clause 5-9.12.

5-9.18

a) La personne salariée travaillant dans une cafétéria ou la personne salariée surveillante d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de quinze (15) heures ou moins visée par l'article 10-2.00 réintègre son poste si elle redevient capable d'exercer son emploi durant la même année financière. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-2.06.

b) La personne salariée travaillant dans le cadre de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle visée par l'article 10-1.00 réintègre son poste si elle redevient capable d'exercer son emploi durant la même session. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-1.04.

c) La personne salariée temporaire qui s’absente en raison d’une lésion professionnelle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ si elle redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de la période prévue pour son embauchage.

5-9.19

Les dispositions du présent article, et en particulier les clauses 5-9.10, 5-9.12 et 5-9.18, s'appliquent à la personne salariée dont l'absence reliée à une lésion professionnelle est en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention. Ceci ne peut avoir pour effet de prolonger toutefois un délai prévu à la convention.

5-9.20

La personne salariée peut s'absenter, sans perte de traitement, lorsque sa présence est requise auprès des instances prévues dans le cadre de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), et ce, pour le temps requis.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01

La commission accorde à une personne salariée un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-10.02

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-10.03

Durant son absence, la personne salariée accumule son ancienneté pour une durée maximale d'un (1) mois; après cette période, elle conserve, sans l'accumuler, son ancienneté.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de son congé sans traitement.

La personne salariée continue de participer au régime d'assurance maladie de base et paie la totalité des primes et des contributions exigibles. Elle peut, en outre, si les règlements le permettent, participer aux autres plans d'assurance groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer la totalité des primes et des contributions exigibles.

5-10.04

À son retour, elle reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste, conformément à l'article 7-3.00.

5-10.05

En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de cette personne salariée.

5-10.06

La personne salariée, qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu, est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.07

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-10.01 peut être à temps partiel, et ce, aux mêmes conditions. Dans ce cas, la personne salariée concernée conserve son statut de personne salariée régulière ou permanente, le cas échéant, mais elle est considérée quant aux autres conditions de travail comme une personne salariée à temps partiel.

5-10.08

Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputée comme motif valable une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité ou, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de la clause 5-10.09, une demande de congé sans traitement pour fins de perfectionnement ou de formation.

Dans le cas où le perfectionnement ou la formation implique un congé à temps partiel, la commission et la personne salariée doivent s'entendre sur l'aménagement (nombre de jours et répartition) du congé. En cas de désaccord quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent. En cas de désaccord quant à la répartition de ces jours de congé, la commission effectue cette répartition.

5-10.09

À sa demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs. Pour la personne salariée travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde, le congé doit couvrir toute l'année scolaire. Ce congé est accessible à cette personne salariée ayant sept (7) ans de service et elle peut en bénéficier une (1) fois par période de sept (7) ans de service. Ce congé ne peut être à temps partiel.

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une personne remplaçante, s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service, école ou centre, un tel congé pour la même période. La personne salariée la plus ancienne a alors priorité.

Durant ce congé, la personne salariée continue de participer au régime d'assurance maladie de base en payant la totalité des primes et des contributions exigibles. Elle peut en outre, si les règlements le permettent, participer aux autres plans d'assurance groupe et au régime supplémentaire de rentes à la condition de payer la totalité des primes et des contributions exigibles.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors de ce congé.

5-10.10

La personne salariée peut, pour un motif valable, mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue à la suite d'un avis écrit transmis au moins un (1) mois avant son retour.

Congé pour aide internationale

5-10.11

À sa demande écrite présentée au moins un (1) mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de la clause 5-10.09, un congé sans traitement pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou du Canada. À cette fin, la personne salariée fournit les preuves pertinentes à la commission. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans.

La personne salariée peut participer au régime d'assurance maladie de base et aux régimes complémentaires ainsi qu'au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.

À son retour au travail, la personne salariée se voit reconnaître, pour fins de détermination d'échelon, toute expérience pertinente acquise durant son congé pour aide internationale, conformément aux dispositions de l'article 6-2.00.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent lors de ce congé.

La commission peut aussi accorder aux mêmes conditions, à une personne salariée régulière, un congé sans traitement pour exercer un travail hors du Québec en vertu d'un programme d'échange ou d'aide aux étrangers qu'elle juge valable.

5-11.00 CONGÉ AUTOFINANCÉ

5-11.01

Le régime de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé autofinancé.

Ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

5-11.02

Toute personne salariée régulière, à temps complet ou à temps partiel, ainsi que la personne salariée en disponibilité sont admissibles au régime de congé autofinancé.

La personne salariée en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible au régime. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-11.03

À la suite d'une demande écrite d'une personne salariée, la commission peut accorder un congé autofinancé. En cas de refus, le motif en est transmis par écrit à la personne salariée avec une copie au syndicat.

La personne salariée peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus.

5-11.04

À moins d’une prolongation prévue au contrat, le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon la période de ce contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé	**Période de participation au régime (contrat)**			
	2 ans	**3 ans**	**4 ans**	**5 ans**
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

5-11.05

La personne salariée doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé.

5-11.06

Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée à compter de la date de sa retraite.

5-11.07

La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe 4.

5-11.08

Malgré ce qui précède, la personne salariée qui a obtenu un congé, conformément à l’article 5-11.00 des conventions collectives 2000-2002 et 2005-2010, continue d'être régie par les dispositions qui lui étaient applicables.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors de la date d'entrée en vigueur de la convention

6-1.01

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée à l'emploi à cette date, le classement qu'elle détenait au 31 mars 2010 ou à la date de son embauchage, si elle est postérieure au 31 mars 2010, et le cas échéant, elle se voit confirmer les divers classements qu'elle a détenus entre le 31 mars 2010 et la date d'entrée en vigueur de la convention. Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe 1 ou, selon le cas, à l'annexe 2 de la convention.

6-1.02

Sauf dans le cas où il y a mouvement de personnel impliquant une personne salariée à cette date, le classement d'une personne salariée à la date d'entrée en vigueur de la convention est celui qu'elle détenait au 31 mars 2010.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.03

Dès son embauche, la personne salariée est classée dans l'une des classes d'emplois du Plan de classification.

6-1.04

Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

6-1.05

Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.06

Par la suite, elle est informée de toute modification de ses fonctions.

6-1.07

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure habituelle dans les quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés dans ce nouveau poste. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique.

Modification dans les fonctions

6-1.08

La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle sont modifiées et, de ce fait, correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2005-2010 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de l'entrée en vigueur de la convention.

6-1.09

L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.07 et 6-1.08, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au plan.

6-1.10

Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.09, les dispositions qui suivent s'appliquent :

a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de cette compensation aux fins d'application de la clause 6-1.07 ou 6-1.08;

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.11

Malgré ce qui est ci-dessus prévu, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques du poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.14 et 6-1.15 s'appliquent alors.

6-1.12

Si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre, la commission n'a pas rétabli, en cas d'application de la clause 6-1.08, les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, ou n'a pas modifié en conséquence les fonctions de la personne salariée, en cas d'application de la clause 6-1.07, le poste devient alors un nouveau poste à être comblé selon l'article 7-1.00.

La personne salariée ainsi déplacée de son poste bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00, sous réserve qu'elle ne peut être mise à pied.

Dans un tel cas, le nom de la personne salariée, en faveur de qui la décision arbitrale a été rendue, est inscrit automatiquement sur la liste des personnes candidates prévue à l'article 7-1.00 et celle-ci est réputée posséder l'équivalent des qualifications requises pour ce poste.

Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.09 ou à la clause 6-1.10 tant qu'elle occupe ce poste.

6-1.13

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat peut renoncer au système prévu à la clause 6-1.12 et choisir l'option suivant laquelle la personne salariée détenant le poste reclassé en la manière ci-dessus prévue est confirmée dans ce poste.

Création de nouvelles classes d'emplois ou modification d'attributions ou de qualifications

6-1.14

Si, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, le taux de traitement de ces classes d'emplois est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.15

Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.16. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.16

Pour les fins des clauses 6-1.09, 6-1.10 et 6-1.15, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres uniques suivants :

Bhérer, Jacques
Charlebois, Paul
Dufresne, Pierre-N
Ferland, Gilles
Fortier, Diane
Lavoie, Marie-France
Rochefort, Hilaire
Tousignant, Lyse

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent nommer une personne pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à l'article 9-2.00, voit à la répartition des griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

6-1.17

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À l'entrée en vigueur de la convention

6-2.01

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1er avril 2010 à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1er avril 2010 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe 1 ou, selon le cas, à l'annexe 2 de la convention, cet échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 mars 2010 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

6-2.02

Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable, différente de celle à laquelle elle est intégrée, cette personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18, selon le cas.

6-2.03

À la suite de la détermination de l'échelon d'intégration dans les nouvelles échelles de traitement, et ce, à la suite de l'application des dispositions prévues à la clause 6-2.01, la commission accorde à la personne salariée qui y a droit, par application des clauses 6-2.09 à 6-2.15, son avancement d'échelon.

À l'embauchage

6-2.04

L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

6-2.05

L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes d'emplois à l'annexe 1 ou, selon le cas, à l'annexe 2.

6-2.06

Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier (1er) échelon de la classe d'emplois.

6-2.07

Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un (1) échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.

b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

6-2.08

De même, une personne salariée ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

Avancement d'échelon

6-2.09

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

Malgré les dispositions du présent article, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut être récupéré par la personne salariée tant qu'elle demeure à l'emploi de la commission.

De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon d'une personne salariée pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.10

La personne salariée mise à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur pour une période n'excédant pas trois (3) mois est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considérée au service de la commission pendant cette période.

6-2.11

Le premier (1er) avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

6-2.12

L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsque au cours des douze (12) mois qui précèdent la date où cet avancement d'échelon aurait été consenti, la personne salariée a bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des articles 5-5.00, 5-10.00 ou de la clause 5-4.54, pour une durée excédant six (6) mois ou si la personne salariée a été invalide pour une période excédant six (6) mois.

6-2.13

Dans le cas où un avancement d'échelon n'est pas accordé, la personne salariée en cause peut demander à la commission les motifs parmi ceux énumérés à la clause 6-2.12 qui justifient le fait que son échelon ne lui a pas été accordé.

6-2.14

L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

6-2.15

Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

Lors d'une promotion (y compris une promotion temporaire)

6-2.16

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

a) i) Personnel de soutien technique et paratechnique et personnel de soutien administratif

Elle reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si cette augmentation a pour effet de porter la personne salariée promue à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de la personne salariée est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire.

ii) Personnel de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de la personne salariée au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de dix cents (0,10 $) l'heure; à défaut, la personne salariée reçoit le taux de la nouvelle classe d'emplois et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de dix cents (0,10 $) l'heure.

b) Elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

c) Dans le cas d'une personne salariée hors-échelle et qui demeure hors-échelle :

i) pour une personne salariée du personnel de soutien administratif et du personnel de soutien technique et paratechnique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son traitement hors-échelle majoré du tiers (⅓) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon un (1) et l'échelon deux (2) de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue;

ii) pour une personne salariée du personnel de soutien manuel, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son taux de traitement hors-échelle majoré du tiers (⅓) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Ce taux de traitement assure au moins une augmentation de dix cents (0,10 $) l'heure.

Lors d'une mutation

6-2.17

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

Lors d'une rétrogradation

6-2.18

a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

i) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;

ii) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, dans une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

6-2.19

Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 et 6-2.18, l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TRAITEMENTS ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

6-3.01

A) Période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1er avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %[1].

B) Période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1er avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %[1].

C) Période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1er avril 2012, d'un pourcentage égal à 1 %[1].

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal[2] du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011[3] et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

D) Période du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1er avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %[4].

---

1 Toutefois les clauses de la convention relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

2 Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

3 Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

4 Toutefois les clauses de la convention relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal[1] du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012[2] et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du 2e alinéa du paragraphe C) qui précède.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

E) Période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1er avril 2014, d'un pourcentage égal à 2 %[1].

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal[2] du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013[3] et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du 2e alinéa du paragraphe C) qui précède et la majoration accordée au 1er avril 2013 en vertu du 2e alinéa du paragraphe D) qui précède.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

F) Ajustement au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage[4] égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation[5] pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de la convention 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015[6] et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux paragraphes A) à E) qui précèdent incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

6-3.02

Les taux et échelles de traitement horaires applicables sont ceux apparaissant à l'annexe 1 ou, selon le cas à l'annexe 2 de la convention.

---

1 Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

2 Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

3 Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

4 Toutefois les clauses de la convention relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

5 Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

6 Pour chaque année de la convention, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année visée par la convention et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

6-4.00 PERSONNE SALARIÉE HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

6-4.01

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-4.02

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-4.01 a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors-taux ou hors-échelle au 31 mars précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-4.03

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi, conformément aux dispositions des clauses 6-4.01 et 6-4.02, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-4.04

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-5.01

La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission. Ces normes incluant les taux doivent être au moins équivalentes aux normes les plus avantageuses accordées à un groupe syndiqué de la commission.

6-5.02

Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-5.03

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.06.

6-5.04

Les autres frais (transport en commun, taxi, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-5.05

La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

6-5.06 Assurances

La personne salariée qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 $) pour dommages aux biens d'autrui.

6-6.00 PRIMES

6-6.01 Prime de soir

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,64 $ heure	0,64 $/heure	0,65 $/heure	0,66 $/heure	0,67 $/heure

Prime de nuit

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté[1]	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté[1]	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté[1]	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime prévue ci-dessus, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congé s'établit de la façon suivante :

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux virgule six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

La prime de soir et la prime de nuit ne s'appliquent pas pour les heures supplémentaires. Ces primes sont versées en même temps que la paie des personnes salariées.

6-6.02 Prime pour responsabilité additionnelle

a) La mécanicienne ou le mécanicien de machines fixes qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement, selon le taux en vigueur :

---

1 Pour la personne salariée non couverte par les dispositions de l'article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d'emploi ».

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,14 $/semaine	10,22 $/semaine	10,32 $/semaine	10,50 $/semaine	10,71 $/semaine

b) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels par la commission, et qui les assiste dans leurs déplacements reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,86 $/heure	0,87 $/heure	0,88 $/heure	0,90 $/heure	0,92 $/heure

c) La soudeuse ou le soudeur, détenteur d'un certificat de qualification en soudage-montage délivré sous le régime de qualification par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Emploi Québec) reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois et pour chaque heure ainsi travaillée une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1,46 $/heure	1,47 $/heure	1,48 $/heure	1,51 $/heure	1,54 $/heure

d) La ou le concierge, affecté à un immeuble doté d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., c. M-6), a droit, à la prime hebdomadaire suivante, à la condition qu'elle ou qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'elle ou qu'il possède le certificat de compétence nécessaire :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,29 $/semaine	10,37 $/semaine	10,47 $/semaine	10,65 $/semaine	10,86 $/semaine

e) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) personnes salariées et plus bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,89 $/heure	0,90 $/heure	0,91 $/heure	0,93 $/heure	0,95 $/heure

Cette prime ne s'applique pas aux personnes salariées dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe de personnes salariées.

À moins d'entente entre la commission et le syndicat, le supplément de traitement prévu à la présente clause doit être versé en même temps que la paie des personnes salariées. Les primes prévues à la présente clause sont versées dans les vingt (20) jours de la fin de la semaine de leur acquisition.

6-6.03 Prime de rétention

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime annuelle de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

6-6.04 Logement

Lorsque à la date d'entrée en vigueur de la convention, un logement, dans un immeuble appartenant à la commission, est occupé par une personne salariée, elle bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle continue à occuper le même poste.

6-6.05 Vérification des fournaises

Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.06, la commission peut exiger d'une personne salariée non résidente qu'elle procède à la vérification des fournaises, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit pour chaque visite d'école institutionnelle ou centre une compensation, selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
19,42 $/visite	19,57 $/visite	19,77 $/visite	20,12 $/visite	20,52 $/visite

Lorsque deux (2) immeubles d'une même école institutionnelle ou centre sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins de la présente clause seulement, considérés comme deux (2) écoles institutionnelles ou centres distincts.

6-6.06

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école ou au centre pour toutes activités entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles, heures supplémentaires). Dans ce cas, la rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-6.05.

6-6.07

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission recueille une (1) fois par année, par voie d'affichage, la liste des concierges, des concierges de nuit et des ouvrières et des ouvriers d'entretien, classe II intéressés à effectuer ces vérifications.

Lorsque cette liste comporte plus d'une personne salariée, toute vérification de fournaise d'une école ou d'un centre doit être offerte, par ordre d'ancienneté dans chaque classe d'emplois, d'abord à la ou au concierge de l'école ou d'un centre, à la ou au concierge de nuit de l'école ou d'un centre puis à l'ouvrière ou à l'ouvrier d'entretien, classe II de l'école ou d'un centre.

Si aucune personne salariée de l'école ou d'un centre n'est inscrite sur la liste, la vérification peut être faite par une autre personne salariée d'une autre école ou d'un autre centre inscrite sur cette liste. Si aucune de ces personnes salariées n'est disponible, les dispositions prévues à la clause 6-6.05 s'appliquent.

6-6.08

Dans les cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, les vérifications de fournaises étaient effectuées par des personnes salariées autres que celles d'entretien ménager, la commission continue d'utiliser ces autres personnes salariées.

6-6.09 Prime d'horaire brisé

La technicienne ou le technicien en service de garde, l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde, classe principale, ainsi que l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde qui est tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur.

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
3,51 $/jour	3,54 $/jour	3,58 $/jour	3,64 $/jour	3,71 $/jour

6-6.10 Prime de disponibilité

La personne salariée qui, à la demande de la commission, accepte de demeurer à sa disposition pour exécuter un travail à l'extérieur de son horaire régulier bénéficie d'une prime de disponibilité équivalant à une heure de travail à taux simple, après chaque période de 8 heures complètes de disponibilité.

Les parties locales peuvent convenir par adaptation locale des modalités d'application de cette prime.

6-6.11

Les primes et les allocations, à l'exception des primes et des allocations exprimées en pourcentage du traitement, sont majorées à compter de la même date et du même pourcentage que déterminé à la clause 6-3.01.

6-7.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

6-7.01 Définitions

Aux fins de cet article, on entend par :

1- Personne à charge

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge[1] et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire, selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la commission et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

2- Secteurs

---

[1] On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou une ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et de vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Némiscau, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

Secteur III

Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51^{e}) degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Ile d'Anticosti.

Secteur II

La localité de Fermont;

le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;

la localité des Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités d’Angliers, Béarn, Belleterre, Chapais, Chibougamau, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Laforce, Latulippe, Laverlochère, Lorrainville, Matagami, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno de Guigues, Saint-Eugène de Guigues, Témiscaming, Ville-Marie et Winneway.

Niveau des primes

6-7.02

La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le taux en vigueur :

	SECTEUR	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 par année	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 par année	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 par année	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 par année	Taux à compter du 2014-04-01 par année
Avec personne à charge	Secteur V	18 081 $	18 217 $	18 399 $	18 721 $	19 095 $
	Secteur IV	15 326 $	15 441 $	15 595 $	15 868 $	16 185 $
	Secteur III	11 786 $	11 874 $	11 993 $	12 203 $	12 447 $
	Secteur II	9 367 $	9 437 $	9 531 $	9 698 $	9 892 $
	Secteur I	7 574 $	7 631 $	7 707 $	7 842 $	7 999 $
Sans personne à charge	Secteur V	10 256 $	10 333 $	10 436 $	10 619 $	10 831 $
	Secteur IV	8 695 $	8 760 $	8 848 $	9 003 $	9 183 $
	Secteur III	7 368 $	7 423 $	7 497 $	7 628 $	7 781 $
	Secteur II	6 243 $	6 290 $	6 353 $	6 464 $	6 593 $
	Secteur I	5 295 $	5 335 $	5 388 $	5 482 $	5 592 $

6-7.03

La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-dessus mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport au nombre d'heures prévues à sa classe d'emplois sur une base annuelle.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-7.01.

6-7.04

Sous réserve de la clause 6-7.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la convention si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour lésion professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur les congés autofinancés peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

6-7.05

Dans le cas où les conjointes ou conjoints travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » prévue à la clause 6-7.01.

Autres bénéfices

6-7.06

La commission assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-7.01 :

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;

- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas où la personne salariée est recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

6-7.07

Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-7.06 lui sont remboursés. Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante cinquième (45^{e}) jour de calendrier de séjour sur le territoire.

6-7.08

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-7.06 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

6-7.09

Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le programme fédéral d'amélioration de l'employabilité - aide à la mobilité et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de l'embauchage de la personne salariée;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la personne salariée;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée, dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour fins d'études, les frais visés à la clause 6-7.06 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

6-7.10

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour la même commission, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés aux clauses 6-7.06 à 6-7.09. Dans le cas où un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la commission n'est tenue à aucun remboursement.

Sorties

6-7.11

La commission rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge :

a) pour la Commission scolaire du Littoral et pour la Commission scolaire de la Baie-James, à l'exception du territoire des localités de Joutel et Matagami ainsi que les territoires s'étendant à l'est du Havre-St-Pierre jusqu'à la limite de la Commission scolaire du Littoral, y compris l'Île d'Anticosti : quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour la personne salariée et ses personnes à charge;

b) pour Fermont et Schefferville : quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour la personne salariée et ses personnes à charge;

c) pour les autres localités non rattachées au réseau routier provincial : une (1) sortie par année pour la personne salariée et ses personnes à charge.

La distribution et l'aménagement des sorties prévues aux paragraphes précédents peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission, y inclus l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la personne salariée mise à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, qui est rappelée au travail par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait, maritalement avec une conjointe ou un conjoint travaillant dans le secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de conjointe ou de conjoint.

6-7.12

Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la convention.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par la commission supérieur à celui prévu à la convention.

6-7.13

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de la commission) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée qui a été recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauchage;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

6-7.14

Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident, par une ou un parent non résident ou par une ou un ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-7.01. Les dispositions des clauses 6-7.11 à 6-7.13 s'appliquent quant au remboursement des frais.

Sous réserve d'une entente avec la commission relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions de la clause 6-7.11 peut anticiper au plus une sortie dans le cas du décès d'une ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, une ou un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

6-7.15 Remboursement de dépenses de transit

La commission rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

6-7.16 Décès de la personne salariée

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

6-7.17 Transport de nourriture

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une des formules suivantes :

a) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'elle verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule. À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit, annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

6-7.18 Véhicule à la disposition de la personne salariée

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'un arrangement local.

6-7.19 Logement

Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 2010.

À la demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, à la demande du syndicat, elle informe des mesures d'entretien existantes.

6-7.20 Dispositions des conventions collectives antérieures

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits, sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention :

- la définition de « point de départ » prévue à la clause 6-7.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus aux clauses 6-7.02 et 6-7.03;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-7.06 à 6-7.14;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu aux clauses 6-7.11 à 6-7.14;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-7.17.

La commission accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 30 juin 2010, les ententes concernant la compensation pour le logement, pour les territoires des commissions scolaires de Port-Cartier, Sept-Îles, Moyenne-Côte-Nord, Fermont et des commissions scolaires Bersimis, Manicouagan et Tadoussac.

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-8.01

Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses personnes salariées, les tâches décrites ci-dessous sont confiées à la ou au concierge possédant le plus d'ancienneté dans l'école ou le centre. Après entente entre la commission scolaire et le syndicat, il peut y avoir une répartition différente.

La personne salariée à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail est rémunérée selon les dispositions qui suivent :

a) pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école, du centre et des locaux utilisés[1] :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
15,86 $/heure	15,98 $/heure	16,14 $/heure	16,42 $/heure	16,75 $/heure

b) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage[2] :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
18,61 $/heure	18,75 $/heure	18,94 $/heure	19,27 $/heure	19,66 $/heure

---

1 Les taux prévus pour l'ouverture de l'école ou du centre correspondent aux taux horaires applicables à la gardienne ou au gardien et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

2 Les taux prévus pour la préparation des locaux correspondent à la moyenne des taux horaires applicables à la ou au concierge, classe I et à la ou au concierge, classe II et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que la moyenne de ceux-ci pour les périodes correspondantes.

c) Ces taux de traitement calculés, conformément aux deux paragraphes précédents, sont majorés de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux. Quant aux vacances, cette personne salariée est sujette aux dispositions des lois applicables. Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de onze pour cent (11 %) est porté à quinze pour cent (15 %).

Lorsque le taux régulier de la personne salariée concernée est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

La rémunération minimum d'une personne salariée, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes a) et b) précédents pour une (1) heure de travail.

6-8.02

Seules les personnes autorisées par la commission peuvent permettre les locations de salles y compris l'usage des locaux de la commission.

6-8.03

La réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.

6-9.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-9.01

La paie des personnes salariées leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

La commission peut instaurer un système de versement de la paie par virement bancaire. Ce système doit permettre à la personne salariée de recevoir sa paie par chèque, si elle le désire. L'autorisation de virement bancaire peut être annulée ou modifiée à la suite d'un avis écrit transmis à la commission par la personne salariée.

La paie couvrant la période du 30 juin doit permettre l'identification des sommes versées pour la période se terminant le 30 juin, le cumulatif des gains à cette date, et la partie de période débutant le 1er juillet.

6-9.02

La commission doit remettre à la personne salariée, en même temps que sa paie, un bulletin de paie qui doit indiquer, notamment :

a) le nom de l'employeur;

b) la classe d'emplois de la personne salariée;

c) le nombre d'heures payées au taux normal;

d) le nombre d'heures supplémentaires payées;

e) le traitement brut et le traitement net ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours (1er janvier au 31 décembre);

f) la cotisation syndicale;

g) les retenues pour fins d'impôts;

h) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;

i) les cotisations au Régime de rentes du Québec;

j) les cotisations au régime collectif d'assurance groupe;

k) la cotisation d'assurance-emploi;

l) la période concernée;

m) la déduction à une caisse d'économie, à Fondaction et à Bâtirente, s'il y a lieu;

n) le cumulatif de ses autres gains et de ses déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission ou que le système de paie le permette;

o) tous les autres renseignements déjà fournis par la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-9.03

Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses précédentes. À défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, y compris la période de référence couverte par la paie.

6-9.04

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie.

6-9.05

Sauf dans le cas où la CSST émet directement à la personne salariée l'état des indemnités versées, la commission indique sur les formulaires « T-4 » et « Relevé 1 » les montants qu'elle a reçus au nom de cette personne salariée à titre d'indemnités.

La commission indique sur les formulaires « T-4 » et « Relevé 1 » le total des montants prélevés à titre de retenues syndicales.

6-9.06

a) La commission remet à la personne salariée, dans les trente (30) jours de son départ, un état signé des montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux.

b) La commission verse à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, les montants dus à titre de traitement et d'avantages sociaux.

6-9.07

Les primes à être versées en vertu de la convention le sont avec la paie de la personne salariée dans les délais prévus pour chacune de ces primes.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

7-1.01

En plus des dispositions de la présente section, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, à celles travaillant dans le secteur des services de garde, à celles occupant un poste particulier et à celles visées par les articles 10-1.00 et 10-2.00.

7-1.02

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article, la personne salariée ou la personne doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. À moins d'une disposition à l'effet contraire, si plus d'une personne salariée ou personne satisfait aux qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé à celle qui possède le plus d'ancienneté ou à celle dont la durée d'emploi est la plus longue.

Lorsqu'une disposition du présent article prévoit le comblement d'un poste ou d'un surcroît de travail en ayant recours à la liste de priorité d'embauche, la commission utilise la liste de priorité d'embauche de la classe d'emplois visée.

7-1.03

La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre au moins quinze (15) jours à l'avance son projet au syndicat. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir, par entente écrite, de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation.

7-1.04

La personne salariée bénéficiant d'une protection de classe d'emplois en vertu de la convention qui refuse un poste de cette classe d'emplois perd dès lors ce bénéfice.

La personne salariée bénéficiant d'une protection salariale qui refuse un poste comportant un nombre d'heures régulières égal ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait avant l'obtention de son nouveau poste perd dès lors ce bénéfice.

7-1.05

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter du premier (1er) jour de son affectation temporaire.

Lorsque cesse cette affectation, la personne salariée retourne à son poste aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.06

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.07

En tout temps, pendant la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion ou mutation impliquant un changement de classe d'emplois dans un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue ou mutée avec ou sans un changement de classe d'emplois à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les vingt-cinq (25) jours de travail effectif de cette promotion ou de ces mutations.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion ou ces mutations. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de l'alinéa précédent, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

7-1.08

La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

7-1.09

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut affecter une personne salariée d'un bureau, d'un service, d'une école ou d'un centre à un autre bureau, un autre service, une autre école ou un autre centre ou à l'intérieur d'un même bureau, d'un même service, d'une même école ou d'un même centre pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.05 et à la condition d'obtenir l'accord écrit du syndicat. Cette affectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

7-1.10

La personne salariée qui occupe un poste particulier peut postuler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé. Si elle obtient le poste, elle peut choisir de demeurer affectée à son poste particulier ou d'occuper le poste obtenu. Dans le cas où la personne choisit de demeurer affectée à son poste particulier, sa période d'adaptation ou d'essai débute au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

La personne salariée régulière qui occupe un poste particulier mais dont le poste est aboli bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.

La personne salariée temporaire dont le poste particulier prend fin est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur général)

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.11

A) Affichage

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de l'abolir ou de le combler.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l'abolition de ce poste, le syndicat en est avisé dans les quinze (15) jours de la date de prise de décision.

Si la décision est à l'effet de le combler, la commission procède dans un délai qui n'excède pas normalement trente (30) jours ouvrables. Toutefois, lorsqu'un poste devient vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée soumise à une période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07, la commission procède en n'excédant pas les délais qui y sont prévus.

Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente section, ce poste doit être affiché aux endroits habituels ainsi que publié sur son site internet, et ce, pour une période effective d'au moins sept (7) jours ouvrables, sauf lorsque le dernier alinéa de la clause 7-3.13 s'applique. Cet affichage s'adresse aux personnes et aux personnes salariées. Une copie est transmise au syndicat.

Cependant, la commission peut reporter l'affichage de tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé après l'application du mécanisme de sécurité d'emploi et avant l'entrée des élèves. Le cas échéant, elle procède en un seul affichage à une date qu'elle détermine, laquelle doit se situer avant l'entrée des élèves et comble ces postes selon la séquence prévue au paragraphe B) de la présente clause. La commission peut également procéder par séance d'affectation.

Malgré ce qui précède, afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste définitivement vacant à compter du 1er janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement ou de l'abolir lors de l'adoption du plan d'effectif suivant.

B) Séquence

La commission procède ensuite de la façon suivante pour combler le poste :

I Poste à temps partiel

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel, la commission procède selon les dispositions prévues au sous-paragraphe c) et, à défaut, selon les sous-paragraphes d), h), i), j) et k).

II Poste à temps complet

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps complet, la commission procède de la façon suivante :

a) la commission comble le poste en choisissant d'abord parmi les personnes en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, parmi ses personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant, en vertu de la convention, d'une protection de la classe d'emplois en cause, ainsi que parmi ses personnes salariées de la même classe d'emplois bénéficiant d'une des protections salariales prévues à la clause 7-3.21 et qui ont posé leur candidature. L'application du présent sous-paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44;

b) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes permanentes en disponibilité du personnel de soutien. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion et l'application du présent sous-paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.44;

c) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;

d) à défaut, la commission rappelle au travail la personne salariée régulière qu'elle a mise à pied et qui a complété deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps partiel;

e) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées à l'essai qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste;

f) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité (ou ayant un statut équivalent) de son personnel de gérance. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;

g) à défaut, la commission s'adresse au Bureau régional de placement, lequel peut lui référer une personne de soutien en disponibilité d'une autre commission pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion;

h) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées visées à la clause 7-4.02 ou 7-4.04 qui ont posé leur candidature et parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui comptent deux (2) années d'ancienneté reconnues sur cette liste et qui ont posé leur candidature;

i) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées visées aux articles 10-1.00 et 10-2.00 qui ont posé leur candidature. Cette priorité d'embauche, valable pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied, le cas échéant, ne s'applique qu'aux personnes salariées ayant complété la période de probation prévue à la clause 10-1.05 ou à la clause 10-2.02, selon le cas;

j) à défaut, la commission comble le poste en choisissant parmi les autres personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui ont posé leur candidature;

k) à défaut, la commission peut offrir le poste à une personne de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles des personnes refusées à l'une des étapes prévues à la présente clause.

C) Modalités

Les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et celles travaillant dans le secteur des services de garde sont considérées lors de l'application des sous-paragraphes a), b), c), d) et h) du paragraphe B) de la présente clause.

La personne salariée qui ne peut conserver son poste pendant sa période d'essai ou qui ne réussit pas sa période d'essai est de nouveau visée par les articles 10-1.00 ou 10-2.00 sans perte de droits ou, selon le cas, par la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

Aux fins d'application des sous-paragraphes a) et b) du paragraphe B) de la présente clause, si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.44, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté.

7-1.12

L'affichage prévu à la clause 7-1.11 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le titre de la ou du supérieur immédiat, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature, la nature des tests qu'elle entend administrer ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée ou visée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

Dans tous les cas où la commission détermine des exigences autres que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler. À ce titre, la commission peut aussi exiger la connaissance d'un logiciel dont l'usage est réservé spécifiquement à la commission ou aux commissions scolaires. Dans ce cas, elle doit avoir offert dans l'année précédant un affichage une activité permettant aux personnes salariées régulières l'apprentissage de ce logiciel en lien avec cette exigence. Cette activité est réputée inscrite dans le programme de perfectionnement et ses coûts sont puisés à même les sommes prévues à la clause 5-7.09. Lorsqu'une telle activité n'est pas prévue au programme de perfectionnement, la commission l'offre tout de même, mais celle-ci ne peut être dispensée avant qu'il ne se soit écoulé un délai d'au moins quinze (15) jours suivant l'offre.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom de la personne choisie, le nom des personnes qui ont posé leur candidature, leur ancienneté, leur durée d'emploi et leur classe d'emplois.

Sous réserve de la clause 7-1.10, la commission procède à l'affectation de la personne salariée sur son nouveau poste dans les quarante (40) jours ouvrables de la fin de l'affichage.

7-1.13

La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir ces listes. L'application de la présente clause tient lieu des dispositions prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11.

7-1.14

Par exception aux dispositions du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-1.11, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif et de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique sauf pour les classes d'emplois d'infirmière ou infirmier-auxiliaire et de surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur; cette règle d'exception s'applique également dans le cas de la catégorie du personnel de soutien manuel, pour les classes d'emplois où de la scolarité est exigée.

Cependant, les personnes salariées faisant partie de la catégorie des emplois du personnel de soutien technique et paratechnique à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'elles occupent.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

7-1.15

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44;

b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, service, école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00;

d) à défaut, la commission l'offre, au sein du même bureau, service, école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00, pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation impliquant un changement de quart de travail, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux personnes salariées régulières ou visées par l'article 10-2.00 de l'immeuble où il se trouve;

e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

B) Modalités

Dans le cadre du sous-paragraphe c) du paragraphe A) précédent, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée. Les personnes salariées régulières des secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde sont considérées à cette étape.

Malgré le paragraphe A) précédent et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

C) Poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus

Une fois par année avant l'entrée des élèves, la commission offre les postes temporairement vacants d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus, par affichage ou lors d'une séance d'affectation, à l'ensemble des personnes salariées régulières pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation impliquant une augmentation d'heures et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail (Secteur de l'adaptation scolaire)

7-1.16

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'attribution d'un de ces postes dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.17

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'entrée des élèves peut être comblé de façon temporaire, conformément à la clause 7-1.19, et ce, jusqu'au prochain plan d'effectif prévu à la clause 7-3.23.

Dans le cas où la commission décide de combler définitivement un poste, elle procède selon la clause 7-1.11.

7-1.18

Malgré ce qui précède, après l'application de la mécanique de sécurité d'emploi, et ce, jusqu'au 1er novembre, la commission doit afficher conformément à la clause 7-1.11 tout poste nouvellement créé ou tout poste dont le nombre d'heures est modifié ne découlant pas de l'une ou l'autre des situations suivantes :

a) conformément aux dispositions prévues à la Politique de l'adaptation scolaire et aux programmes des services complémentaires :

- une modification relativement à l'intégration totale ou partielle d'un élève en classe ordinaire ou en classe spéciale;

- une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des EHDAA;

- une modification ou la mise en place d'une mesure préventive pour des élèves dans une situation particulière de vulnérabilité même s'ils ne sont pas identifiés;

b) un changement dans le transport de la clientèle EHDAA ;

c) l'arrivée d'un nouvel élève dans l'établissement lequel requiert une des mesures prévues au paragraphe a);

d) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Aux termes de l'affichage du poste, celui-ci est offert aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée ayant posé leur candidature. À défaut d'avoir ainsi comblé le poste, la séquence prévue à la clause 7-1.11 s'applique.

La commission informe par écrit le syndicat des ajouts d'heures et des postes nouvellement créés en indiquant pour chaque ajout d'heures ou chaque poste nouvellement créé la situation qui le justifie parmi celles prévues à la présente clause.

Lorsque le poste nouvellement créé ou le poste dont le nombre d'heures est modifié ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées à la présente clause, le syndicat doit soumettre par écrit une demande de rencontre à la commission. La personne responsable de l'adaptation scolaire de la commission participe à cette rencontre. Le cas échéant, la rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande. Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un poste particulier

7-1.19

A) Séquence

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de plus de dix (10) jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :

a) elle peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44;

b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, la commission l'offre en cumul, au sein du même bureau, service, école ou centre, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00;

d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

e) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

B) Modalités

Dans le cadre du sous-paragraphe c) du paragraphe A) précédent, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée. Les personnes salariées régulières du secteur général et du secteur des services de garde sont considérées à cette étape.

Malgré le paragraphe A) précédent et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

Section IV Comblement d'un poste, d'un surcroît de travail et d'un ajout d'heures (Secteur des services de garde)

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.20

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'entrée des élèves peut être comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.21, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.37 à 7-3.39.

Dans le cas où la commission décide de combler définitivement un poste, elle procède conformément aux dispositions de la clause 7-1.11.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail, d'un poste particulier et d'un ajout d'heures

7-1.21 Séquences

Éducatrice ou éducateur en service de garde et éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale

A) Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail, un poste particulier ou un ajout d'heures d'une durée préalablement déterminée de plus de deux (2) jours ouvrables, elle procède de la façon suivante :

a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44;

b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en périodes dont la durée minimale est de quinze (15) minutes. Cependant, la personne salariée doit conserver son groupe d'élèves pour toutes les périodes au cours desquelles les groupes sont constitués;

d) à défaut, la commission l'offre en cumul, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00. À cette fin, le poste temporairement vacant peut être fractionné en périodes dont la durée minimale est de quinze (15) minutes;

e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

Technicienne ou technicien en service de garde

B) Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou un poste particulier d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus, elle procède de la façon suivante :

a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.44;

b) à défaut, la commission peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, la commission l'offre, dans le service de garde concerné, aux personnes salariées régulières, aux personnes salariées à l'essai et aux personnes temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche pour qui cette affectation constituerait une promotion, une mutation ou une rétrogradation impliquant une augmentation d'heures. À cette fin, le poste ne peut être fractionné;

d) à défaut, la commission l'offre, dans l'école concernée, aux personnes salariées régulières et aux personnes salariées visées par l'article 10-2.00 pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation impliquant une augmentation d'heures. À cette fin, le poste ne peut être fractionné;

e) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

f) à défaut, la commission peut faire appel à une autre personne.

7-1.22 Modalités

Dans le cadre du paragraphe A) de la clause 7-1.21, le cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement, le surcroît ou l'ajout d'heures en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Sous réserve de la clause 7-3.37, le cumul ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée.

Malgré la clause 7-1.21 et sous réserve de la clause 7-1.10, lorsqu'un poste particulier se poursuit, la commission fait appel à la même personne salariée.

Les personnes salariées régulières du secteur général et du secteur de l'adaptation scolaire sont considérées lors de l'application du sous-paragraphe d) des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.21.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01

La personne salariée dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, la personne salariée bénéficie de l'article 7-3.00 à la suite de l'abolition définitive de son poste, laquelle doit s'effectuer, conformément aux dispositions du plan d'effectif.

7-2.02

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique le devient, la personne salariée concernée bénéficie de l'article 7-3.00 au même titre que toute personne salariée dont le poste est aboli, à moins qu'elle avise par écrit la commission dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis prévu à la clause 7-2.05, qu'elle entend se prévaloir de l'une des formules suivantes, à son choix :

a) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée, ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail;

b) d'une mise à pied temporaire.

À défaut d'avis de la part de la personne salariée non permanente dans le délai imparti et si elle ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à l'article 7-3.00, cette personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement.

7-2.03

Après consultation du syndicat avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire, laquelle ne doit pas, sauf pour le personnel des cafétérias, excéder cinquante-cinq (55) jours ouvrables. Cette période de mise à pied doit être continue et se situer entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante. Lorsque la commission accepte de reporter la date de mise à pied d'une personne salariée afin de lui permettre de prendre des jours de vacances, cette décision ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période de mise à pied de cette personne salariée.

7-2.04

S'il y a fermeture d'une cafétéria ou d'un service de garde durant le temps des fêtes[1], la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

a) les jours de congé auxquels elle a droit en vertu de l'article 5-2.00;

b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 5-6.00.

7-2.05

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée exerce les mêmes fonctions, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail se font selon l'ordre d'ancienneté.

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins un (1) mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.06. Malgré ce qui précède, pour la personne salariée travaillant dans un service de garde, elle l'informe de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins deux (2) semaines avant la date effective de celle-ci. Une copie de l'avis est également transmise au syndicat.

7-2.06

Sauf dans le cas où la commission utilise des personnes salariées en disponibilité, conformément à l'article 7-1.00, toute personne salariée mise à pied temporairement, autre qu'une personne salariée à qui s'applique la clause 7-2.02, bénéficie d'une priorité pour combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant autre que dans un service de garde pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter le surcroît de travail ou le poste temporairement vacant qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.05. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement et bénéficie, durant cette période, des autres avantages de la convention.

Malgré ce qui précède, la personne salariée travaillant dans un service de garde ne bénéficie de cette priorité que pour combler un emploi dans un service de garde durant sa période de mise à pied.

7-2.07

Sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, il est convenu que la personne salariée reprend son poste à la fin de la période de mise à pied temporaire.

7-2.08

En outre, cette personne salariée bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie si elle le désire, de l'assurance maladie de base et, si elle est applicable, de l'assurance dentaire. Sa quote-part de la prime annuelle d'assurance maladie et d'assurance dentaire est répartie sur les périodes de paie complètes se situant entre le 15 septembre et le 15 mai ou selon d'autres modalités déterminées par le comité paritaire d'assurance.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section I Dispositions générales

7-3.01

En plus de la présente section et des sections V, VI et VII, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et à celles travaillant dans le secteur des services de garde.

---

[1] Dans le cas du personnel de cafétéria, la période des fêtes signifie la période des fêtes durant laquelle les élèves ne dînent pas à l'école.

7-3.02

Dans le cadre du présent article, la personne salariée qui en déplace une autre ou qui choisit un poste doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. De plus, la personne salariée qui en déplace une autre doit avoir plus d'ancienneté que la personne salariée déplacée. De même, lorsque plus d'une personne salariée peut exercer un choix, ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

À moins d'une disposition à l'effet contraire, l'application du présent article ne peut entraîner de promotion.

La personne salariée dont l'emploi prend fin ou qui est mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

7-3.03

La commission peut, le cas échéant, répartir les tâches d'un poste aboli aux personnes salariées en place. Toutefois, cette répartition ne peut avoir pour effet d'occasionner un fardeau de tâche excessif à ces personnes salariées.

7-3.04

Dans le cas d'événement de force majeure entraînant la fermeture totale ou partielle d'un immeuble ou d'un service de garde, la commission peut affecter temporairement les personnes salariées visées par cette fermeture totale ou partielle, et ce, jusqu'à ce que les personnes salariées puissent réintégrer leur poste ou jusqu'à ce que les postes en cause soient abolis.

7-3.05

En aucun cas, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste situé à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.

Lorsque la convention fait obligation à une personne salariée permanente d'accepter un poste situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, cette obligation existe dès que le poste offert se situe à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de l'un ou de l'autre de ces lieux.

7-3.06

Sous réserve de la clause 7-3.30 du secteur de l'adaptation scolaire, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste à temps partiel.

SECTEUR GÉNÉRAL

Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur général)

Plan d'effectif

7-3.07

La commission adopte, au plus tard le 1er juin de chaque année financière, un plan d'effectif pour l'année financière suivante. Ce plan ne couvre pas les postes dans le secteur de l'adaptation scolaire, les postes du secteur des services de garde, les postes particuliers de même que les affectations visées par les surcroîts de travail et par les articles 10-1.00 et 10-2.00.

La commission soumet obligatoirement au syndicat, au plus tard le 15 mai de chaque année financière et au moins sept (7) jours avant son adoption, un projet de plan d'effectif pour fins de consultation.

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission favorise la fusion de postes à temps partiel dans la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation, afin de créer des postes à temps complet. Toutefois, la commission n'a pas à favoriser la fusion de postes à temps partiel si celle-ci a pour effet de causer un conflit d'horaire ou d'entraîner un dépassement du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail à la commission. Lorsque la fusion de postes à temps partiel aurait pour effet d'entraîner le paiement de frais de déplacement ou de générer du temps de déplacement, la commission, sans être tenue de favoriser de telles fusions, en évalue tout de même la pertinence.

7-3.08

Le plan prend effet le 1er juillet d'une année financière et vaut pour l'année financière en cause. Le plan est remis au syndicat au moment de son adoption et doit comprendre les éléments suivants :

a) le nombre de postes maintenus par classe d'emplois de même que la répartition de ces postes par bureau, par service, par école et par centre;

b) le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Sous réserve de l'application des clauses 7-1.11 et 7-3.10, la commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan. Dans ce cadre, la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service, école ou centre, classe d'emplois, nom de la ou du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés :

   1) baisse significative de clientèle[1];

   2) réaménagement de la structure administrative autre que celui visé par le paragraphe b) de la clause 7-3.09;

   3) fermeture de bureau, de service, d'école ou de centre;

   4) modification de services spécifiques à rendre;

   5) réduction de services spécifiques à rendre;

c) la liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 7-3.21;

d) l'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan;

e) l'identification des contrats à forfait à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectif. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectif en cause.

7-3.09

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

a) le poste est transféré à moins de cinq (5) kilomètres de son lieu actuel;

b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou de supérieur;

c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;

d) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;

e) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

---

1 La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de trois (3) ans, y compris l'année visée par le plan d'effectif.

7-3.10

Dans le but d'éviter des abolitions de postes, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour affecter dans la même classe d'emplois une ou des personnes salariées sous réserve de la clause 7-3.05. Cette entente, le cas échéant, est préalable à l'adoption du plan d'effectif.

Sous réserve de la clause 7-1.11, toute modification au plan d'effectif, à compter de son adoption, visant à abolir d'autres postes que ceux identifiés au paragraphe b) de la clause 7-3.08 doit, pour être effectuée, faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

Toute modification, quant au nombre de postes par classe d'emplois résultant de l'application de l'article 6-1.00, constitue une modification au plan réputée avoir fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

7-3.11

La personne salariée régulière dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition de son poste indiquant le motif de l'abolition, à titre indicatif seulement. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.12

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants du mécanisme de sécurité d'emploi s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif du secteur général.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou dont le poste est aboli. De plus, la personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.19 est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.13

La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.19 sont comblés conformément à la clause 7-1.11. Toutefois, jusqu'à la rentrée des élèves, ces postes sont affichés durant 5 jours ouvrables et ils ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

7-3.14

Dans le cadre de l'application du plan d'effectif, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes suivants :

- les postes du bassin prévu à la clause 7-1.11 que la commission décide de maintenir;
- les postes nouvellement créés;
- les postes des personnes salariées dont la retraite est confirmée et qui ne reviennent pas dans leur poste après le 1er juillet. Le fait d'inclure ce poste dans la banque de postes vacants ne peut empêcher l'application de la clause 7-3.43 ni faire perdre à la personne salariée un autre avantage auquel elle aurait normalement eu droit.

Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de postes abolis dans une classe d'emplois, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires. Leurs postes deviennent vacants et sont ajoutés à la banque de postes vacants, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de postes abolis dans la classe d'emplois. Toutefois, lorsque le poste aboli est celui de la personne salariée la moins ancienne, celle-ci est alors déclarée excédentaire.

Malgré ce qui précède, au lieu de la déclarer excédentaire, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai, sous réserve de la clause 7-3.19.

7-3.15

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit, à son choix :

1) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois;

ou

2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un des choix prévus ci-dessus du fait qu'elle est la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois, les dispositions de la clause 7-3.16 s'appliquent.

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) précédent choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

7-3.16

La personne salariée régulière déclarée excédentaire de sa classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.14 doit, à son choix :

1) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie;

ou

2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.17

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe 1) de la clause 7-3.16 ou en vertu de la présente clause, doit :

A) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;

B) à défaut, elle doit, à son choix :

1) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie;

ou

2) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.18

Toutefois, lorsque dans l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.17, il existe un poste vacant à temps complet à combler dans une classe d'emplois où un poste est aboli ou dans cette même classe d'emplois où une personne salariée y est tenue de déplacer, les dispositions ci-dessous s'appliquent, et ce, malgré la clause 7-1.11:

a) la commission offre par ordre d'ancienneté le poste vacant aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer;

b) par la suite, la commission offre par ordre d'ancienneté le poste libéré aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que telle personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer.

Cette procédure s'applique tant et aussi longtemps que le dernier poste disponible dans la classe d'emplois concernée respecte, pour la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer, les conditions suivantes :

- le poste disponible est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins du domicile ou du lieu de travail de la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer selon la règle prévue à la clause 7-3.05;
- le poste disponible est à temps complet;
- la personne salariée dont le poste est aboli ou qui est tenue de déplacer possède les qualifications requises et répond aux autres exigences du poste disponible.

7-3.19

A) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés. La personne salariée ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.15 B) et, à défaut, de la clause 7-3.16. La personne salariée initialement déclarée excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant ou, à défaut, un autre poste demeuré vacant en raison de la présente clause.

B) De même, lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre dans une autre classe d'emplois où elle est tenue de déplacer ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :

a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés dans la classe d'emplois et dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie.

La personne salariée régulière ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.16 ou 7-3.17, selon le cas.

C) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut occuper un poste de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux clauses 7-3.16 à 7-3.19 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.20

En aucun cas, la personne salariée régulière déplacée ne peut être une personne salariée temporaire embauchée dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. Dans le cas d'une personne salariée temporaire qui remplace une personne salariée temporairement absente, l'application des clauses 7-3.14 à 7-3.19 se fait en tenant compte de l'ancienneté de la personne salariée temporairement absente. Dans ce cadre, si une personne salariée déplace la personne salariée temporairement absente, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire remplaçante.

Protection salariale

7-3.21

a) Dans le cas où une personne salariée permanente est tenue d'occuper, dans le cadre des clauses 7-3.14 à 7-3.19, un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail et/ou un poste à temps complet à caractère cyclique, elle bénéficie, à son choix, d'une des protections salariales suivantes :

   1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée concernée progresse.

      Au cours de cette période, cette personne salariée peut poser sa candidature au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11 sur un poste de sa classe d'emplois comportant au moins le même nombre d'heures que celui qu'elle occupait immédiatement avant l'obtention du nouveau poste;

   2) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste, conformément au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. La commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette affectation se fait dans le respect des dispositions prévues à la clause 7-3.44.

b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.16 à 7-3.19, une personne salariée permanente est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mouvements de personnel, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste, conformément au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11.

SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur de l'adaptation scolaire)

7-3.22

La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes prévus au plan d'effectif dans le secteur de l'adaptation scolaire. Les personnes salariées sont informées de la date de la séance d'affectation avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou dont le poste est aboli. De plus, la personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.27 à 7-3.32 est, à la fin de la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.03, mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

Plan d'effectif

7-3.23

La commission adopte, au plus tard le 20 août de chaque année financière, un plan d'effectif obligatoirement soumis au syndicat cinq (5) jours avant son adoption pour fins de consultation. Ce plan vaut pour l'année financière courante.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale :

a) la commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles au moment de la planification d'effectif, le poste d'une de ces personnes salariées. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.05, à une nouvelle affectation de la personne salariée;

b) la commission comble l'horaire de travail d'une personne salariée en relation avec ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

Lors de l'élaboration du plan d'effectif, la commission favorise la fusion de postes à temps partiel dans la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation, afin de créer des postes à temps complet. Toutefois, la commission n'a pas à favoriser la fusion de postes à temps partiel si celle-ci a pour effet de causer un conflit d'horaire ou d'entraîner un dépassement du nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail à la commission. Lorsque la fusion de postes à temps partiel aurait pour effet d'entraîner le paiement de frais de déplacement ou de générer du temps de déplacement, la commission, sans être tenue de favoriser de telles fusions, en évalue tout de même la pertinence.

7-3.24

Le plan doit comprendre les éléments suivants :

a) le nombre de postes maintenus par classe d'emplois de même que la répartition de ces postes par bureau, par service, par école et par centre;

b) le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Sous réserve de l'application de la clause 7-3.23, la commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan. Dans ce cadre, la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service, école ou centre, classe d'emplois, nom de la ou du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés :

   1) baisse significative de clientèle[1];

   2) réaménagement de la structure administrative autre que celui visé par le paragraphe b) de la clause 7-3.25;

   3) fermeture de bureau, de service, d'école ou de centre;

   4) modification de services spécifiques à rendre;

   5) réduction de services spécifiques à rendre;

c) la liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan, la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emplois de même que la classe d'emplois concernée et la liste des personnes salariées bénéficiant de la protection salariale prévue au sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 7-3.34;

---

1 La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de trois (3) ans, y compris l'année visée par le plan d'effectif.

d) l'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan, et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan;

e) pour chacun des postes des classes d'emplois de techniciennes ou techniciens, un temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire.

Les abolitions de postes prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectif. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectif en cause. La commission transmet à la personne salariée dont le poste est aboli, un préavis écrit de cinq (5) jours de la date effective de l'abolition de son poste. Une copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat.

7-3.25

Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

a) le poste est transféré à moins de cinq (5) kilomètres de son lieu actuel;

b) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou de supérieur;

c) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;

d) un changement d'horaire sans qu'il y ait changement de quart de travail;

e) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

7-3.26

Dans le but d'éviter des abolitions de postes, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour affecter dans la même classe d'emplois une ou des personnes salariées sous réserve de la clause 7-3.05. Cette entente, le cas échéant, est préalable à l'adoption du plan d'effectif.

Toute modification, quant au nombre de postes par classe d'emplois résultant de l'application de l'article 6-1.00, constitue une modification au plan réputée avoir fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.27

Dans le cas d'une personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'élaboration et de l'application du plan d'effectif dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de la personne salariée.

7-3.28

Les clauses 7-3.29 à 7-3.31 s'appliquent de façon concomitante.

Au plus tard dans la semaine complète qui précède l'entrée des élèves, la commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés, étant entendu que la personne salariée peut effectuer son choix plus d'une fois. Lors de cette séance d'affectation, la commission fournit pour chacun des postes vacants les renseignements généraux relativement à la clientèle visée.

Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle doit procéder à l'affichage des postes vacants, conformément à la clause 7-1.12, pendant une période effective d'au moins cinq (5) jours.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

Après la séance d'affectation ou l'affichage de postes, la commission offre, à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire.

7-3.29

Les postes prévus au plan d'effectif sont comblés de la façon suivante :

a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant;

b) la personne salariée dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, elle peut accepter ou refuser ce poste;

c) la commission offre les postes vacants et les postes libérés aux personnes salariées régulières suivantes de la même classe d'emplois :

- les personnes salariées dont le poste est aboli;

- les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission;

- les personnes salariées en disponibilité;

- les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;

- les personnes salariées, ayant déjà détenu cette classe d'emplois, qui ont été tenues de procéder à une rétrogradation sans protection salariale ou de classe d'emplois, dans la mesure où elles en font la demande à la commission.

Si aucune des personnes salariées en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.44, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité ou qui bénéficient d'une protection salariale.

7-3.30

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit, à son choix :

a) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois;

ou

b) choisir un poste vacant selon la clause 7-3.29.

B) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède doit, à son choix :

a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;

ou

b) choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;

ou, pour la personne salariée permanente,

c) déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois occupant un poste à temps partiel;

ou

d) choisir un poste vacant à temps partiel selon la clause 7-3.29;

Lorsqu'une personne salariée permanente effectue un choix en vertu des sous-paragraphes c) ou d) précédents, les dispositions suivantes s'appliquent :

1) cette personne salariée est visée par les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.34;

2) la commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent. À défaut d'entente sur les modalités, la personne salariée permanente effectue son choix en fonction du poste à temps partiel qui comporte le plus grand nombre d'heures.

7-3.31

A) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) et du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit :

a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.29;

b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit choisir un poste vacant selon la clause 7-3.29.

C) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède ou la personne salariée déplacée en vertu de la présente clause doit, à son choix :

a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;

ou

b) choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

7-3.32

A) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

La personne salariée ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.31.

B) De même, lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre dans une autre classe d'emplois où elle est tenue de déplacer ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :

a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.05;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte dans sa catégorie.

La personne salariée régulière ainsi déplacée bénéficie des dispositions de la clause 7-3.31.

C) Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut occuper un poste de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte, et ce, dans sa catégorie, elle exerce les choix prévus aux clauses 7-3.29 à 7-3.31 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.33

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.29 à 7-3.32 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11. Le cas échéant, ces postes vacants ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

Protection salariale

7-3.34

a) Dans le cas où une personne salariée permanente est tenue d'occuper, dans le cadre des clauses 7-3.29 à 7-3.32, un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine de travail et/ou un poste à temps complet à caractère cyclique, elle bénéficie, à son choix, d'une des protections salariales suivantes :

   1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant l'obtention du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée concernée progresse;

   2) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste. La commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette affectation se fait dans le respect des dispositions prévues à la clause 7-3.44.

b) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.30 à 7-3.32, une personne salariée permanente est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un autre poste.

c) Dans le cas où une personne salariée permanente obtient un poste à temps partiel en vertu des sous-paragraphes c) ou d) du paragraphe B) de la clause 7-3.30, la commission assigne des tâches à cette personne salariée afin qu'elle puisse compléter sa semaine régulière de travail. Cette personne salariée bénéficie des dispositions prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe a).

SECTEUR DES SERVICES DE GARDE

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières (Secteur des services de garde)

7-3.35

Dans le cadre de la présente section, la procédure de déplacement et d'attribution de postes s'applique uniquement aux postes de technicienne ou technicien en service de garde, d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Les personnes salariées sont informées de la date de la séance d'affectation avant le dernier jour de travail précédant la mise à pied temporaire prévue à l'article 7-2.00.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou de la personne salariée qui n'a pas été rappelée.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.36 Modalités

Lors de l'élaboration des postes, la commission doit tenir compte des éléments suivants :

a) les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01;

b) les postes doivent inclure du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents ou d'autres intervenants. Ce temps est établi sur une base hebdomadaire;

c) la commission cherche à maintenir 20 élèves par personne salariée et doit tenir compte de la présence de la clientèle EHDAA qui fréquente le service de garde;

De plus, la commission transmet au syndicat :

d) une semaine avant la séance d'affectation, la liste de tous les postes avec le nombre d'heures et l'horaire de travail pour chacun, la liste d'ancienneté officielle au 30 juin ainsi que le nombre d'élèves réguliers et sporadiques inscrits à cette date;

e) au plus tard le jour ouvrable précédant la séance d'affectation, la liste des personnes salariées régulières rappelées, celle des personnes salariées régulières non rappelées de même que celle des personnes salariées visées par la clause 7-3.42;

f) Le 30 septembre de chaque année, la liste des postes à temps partiel qui sont devenus des postes à temps complet à la suite d'un ajout d'heures à un horaire régulier survenu après l'application du paragraphe B) de la clause 7-3.37 et qui est maintenu à cette date. Le cas échéant, la personne salariée visée par ce changement obtient, à cette date, le statut de personne salariée détenant un poste à temps complet.

7-3.37

A) Au plus tard au mois d'août, la commission procède au rappel des personnes salariées régulières en offrant, par service de garde et par classe d'emplois, les postes visés par le paragraphe d) de la clause 7-3.36 en excluant les postes nouvellement créés[1] et ceux définitivement vacants, qui n'ont pas été comblés suivant les dispositions de la clause 7-1.11 depuis la dernière séance d'affectation. Ces postes sont comblés lors de la séance d'affectation prévue au paragraphe B) de la présente clause.

Malgré ce qui précède, le poste nouvellement créé[1] dans la classe d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale est offert lors du rappel dans le service de garde concerné.

B) Lorsque, à la suite de l'application du paragraphe A) précédent, des postes demeurent vacants, les dispositions suivantes s'appliquent :

- avant l'entrée des élèves, la commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants, les postes nouvellement créés[1] et les postes libérés sont comblés conformément à la clause 7-3.38. Dans ce cadre, la personne salariée peut exercer son choix plus d'une fois;

[1] Il doit s'agir d'un poste ajouté après la séance d'affectation de l'année scolaire précédente.

- lorsque la commission ne tient pas de séance d'affectation, elle procède à un affichage des postes dans tous les services de garde, conformément à la clause 7-1.12. Ces postes sont comblés conformément à la clause 7-3.38.

7-3.38

Après le délai d'affichage ou lors de la séance d'affectation, les postes vacants, les postes nouvellement créés[1] et les postes libérés sont comblés par classe d'emplois de la façon suivante :

Poste de technicienne ou de technicien en service de garde

A) La commission offre ces postes aux personnes salariées régulières suivantes :

a) les techniciennes ou techniciens en service de garde;

b) par la suite, aux personnes salariées des classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

Poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale

B) La commission offre ensuite ces postes aux personnes salariées régulières suivantes :

a) les éducatrices ou éducateurs en service de garde, classe principale et les techniciennes ou techniciens en service de garde visés par la clause 7-3.42 ainsi que celles ayant fait une demande de rétrogradation;

b) par la suite, les éducatrices ou les éducateurs en service de garde.

Poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde

C) La commission offre ensuite ces postes aux personnes salariées éducatrices ou éducateurs en service de garde réguliers et aux personnes salariées visées par la clause 7-3.42 ainsi que celles ayant fait une demande de rétrogradation.

Dans le cadre de la présente clause, lorsqu'une personne salariée est visée par la clause 7-3.42, la commission lui réserve un poste à temps complet de sa classe d'emplois dont le nombre d'heures se rapproche le plus de la protection salariale à laquelle elle a droit. À défaut d'un poste équivalent ou supérieur à cette protection salariale, la commission lui réserve un poste immédiatement inférieur.

À défaut d'un tel poste dans sa classe d'emplois, la commission lui réserve un poste répondant aux critères mentionnés à l'alinéa précédent, dans la classe d'emplois immédiatement inférieure.

Ce poste cesse d'être réservé dès qu'il peut être remplacé par un poste libéré qui répond aux critères ci-haut mentionnés. De plus, si plusieurs postes ont le même nombre d'heures et répondent aux critères exigés, la possibilité de réserver un poste s'exerce lorsqu'il n'en reste qu'un seul.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée régulière qui a fait une demande de rétrogradation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission ou qui a posé sa candidature à un tel poste, si la commission procède par affichage, n'est pas visée par la protection salariale prévue à la clause 7-3.42.

7-3.39

A) La personne salariée visée par la clause 7-3.42 qui n'a pu obtenir un poste dans le cadre de la clause 7-3.38 peut déplacer la personne salariée non permanente à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emplois si le poste de cette personne salariée comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'elle détient. Toutefois, la personne salariée en disponibilité déplace cette personne salariée peu importe le nombre d'heures qu'elle détient.

B) La personne salariée déplacée en vertu du paragraphe A) précédent, choisit un poste vacant conformément aux paragraphes A), B) ou C) de la clause 7-3.38, selon le cas. À défaut, elle est mise à pied.

7-3.40

A) La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste en application des clauses 7-3.37 à 7-3.39 est mise à pied si elle est non permanente.

B) La personne salariée permanente qui n'a pu obtenir un poste à temps complet est mise en disponibilité.

7-3.41

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des clauses 7-3.37 à 7-3.39 sont comblés, conformément à la clause 7-1.11. Le cas échéant, ces postes ne sont pas offerts aux personnes salariées régulières qui y ont eu accès.

À la suite de la séance d'affectation ou d'affichage de postes, la commission offre à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche, les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Protection salariale

7-3.42

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de dix pour cent (10 %) du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins dix pour cent (10 %). Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

Il en est de même pour la personne salariée permanente tenue d'occuper un poste d'une classe d'emplois inférieure dans le cadre des paragraphes B) et C) de la clause 7-3.38. Cette personne salariée voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins dix pour cent (10 %). Elle conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mouvements de personnel et bénéficie d'un droit de retour à la prochaine séance d'affectation annuelle. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée jusqu'à concurrence du salaire protégé sans excéder la semaine régulière de travail.

Malgré ce qui précède, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps complet, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Préalablement à l'application de la clause 7-1.21, la personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection salariale peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

7-3.43

A) Préretraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées permanentes mises en disponibilité ou à être mises en disponibilité, la commission accorde, sur acceptation ou à la demande de la personne salariée, un congé de préretraite aux conditions suivantes :

1) ce congé est un congé avec traitement d'une durée maximale de douze (12) mois; il peut être réparti sur deux (2) années avec l'accord de la commission;

2) ce congé de préretraite compte comme service aux fins du régime de retraite présentement en vigueur;

3) seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit, à la fin du congé, à la retraite;

4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;

5) pendant le congé de préretraite, la personne salariée ne peut être embauchée chez un employeur des secteurs public et parapublic.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-dessus accorder un congé de préretraite à une personne salariée, selon les mêmes conditions.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée permanente si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

La commission accorde également une prime de séparation à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui accepte de démissionner. Dans ce cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

Une personne salariée permanente visée aux alinéas qui précèdent ne peut bénéficier de la prime de séparation lorsque sa démission est suivie d'un engagement dans le secteur de l'éducation dans les douze (12) mois qui suivent la date effective de sa démission. De même, cette personne salariée ne peut jamais recevoir une prime de séparation plus d'une fois dans le secteur de l'éducation. La personne salariée qui bénéficie d'une prime de séparation et qui veut revenir dans le secteur de l'éducation, et ce, dans les douze (12) mois qui suivent l'obtention d'une prime de séparation, doit rembourser la prime à l'employeur qui la lui a accordée.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la commission.

La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée permanente le jour précédant son départ de la commission.

C) Transfert de la permanence et de l'ancienneté lors d'une relocalisation volontaire

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence et l'ancienneté d'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité sont transférables à une autre commission scolaire qui l'embauche si sa démission permet l'affectation d'une personne salariée en disponibilité.

Pour se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent, une personne salariée permanente doit faire une demande écrite à sa commission sur un formulaire qu'elle lui fournit. Sur réception, la commission en transmet une copie au bureau régional de placement concerné.

D) Recyclage

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission peut exiger le recyclage obligatoire d'une personne salariée en disponibilité. Toutefois, avant de mettre le recyclage en application, la commission doit respecter les modalités convenues par le comité prévu à l'annexe 25.

Section VI Droits et obligations de la personne salariée

7-3.44

a) Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans sa commission un poste à temps complet situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa catégorie d'emplois si la personne salariée est de soutien manuel ou à l'intérieur des catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et administratif si la personne salariée appartient à l'une de ces catégories. Elle bénéficie de la protection salariale définie aux clauses 7-3.21, 7-3.34 et 7-3.42 si le poste offert comporte l'une des caractéristiques énumérées à ces clauses.

Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir dans une autre commission scolaire un poste à temps complet situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois ou s'il constitue une mutation. Elle bénéficie de la protection salariale définie au paragraphe a) des clauses 7-3.21, 7-3.34 et de la clause 7-3.42 si le poste offert comporte l'une des caractéristiques qui y sont prévues.

Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation. La personne salariée dispose d'un délai de sept (7) jours si l'offre est faite par une autre commission scolaire. Ce délai est porté à douze (12) jours si l'offre d'emploi implique le déménagement de la personne salariée.

Dans le cas d'une personne salariée mise en disponibilité une deuxième (2^{e}) fois à l'intérieur des douze (12) mois suivant l'année financière de sa première relocalisation et dans la mesure où elle est à nouveau relocalisée au cours de ces douze (12) mois, la distance de cinquante (50) kilomètres par voie routière se calcule à partir de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa première mise en disponibilité.

b) La personne salariée en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisée lorsque cette relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des commissions scolaires des directions régionales 1, 8 et 9 mentionnées à l'annexe 17.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile ou de son lieu de travail chez un autre employeur permet la réintégration d'une personne salariée déjà en disponibilité à la commission.

c) La personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information raisonnablement exigible et pertinente à sa sécurité d'emploi.

d) Tant et aussi longtemps que la personne salariée demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.

e) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire, conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai et elle est réputée posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste.

f) Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière ou selon le cas sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés de maladie non monnayables.

g) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches (couvertes ou non par le certificat d'accréditation) que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et ces tâches doivent s'apparenter à l'une des classes d'emplois de sa catégorie. Cette assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

Malgré l'article 8-2.00, la commission peut modifier son horaire de travail. À l'intérieur d'une même semaine, la commission ne peut cependant opérer un changement de quart de travail (jour, soir, nuit).

La commission peut, avec l'accord de la personne salariée en disponibilité, conclure une entente de services avec un autre employeur.

h) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps complet répondant aux caractéristiques du paragraphe a) de la présente clause. Le défaut d'accepter cette demande constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation.

i) La personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une (1) année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied à la suite d'une réduction de personnel demeure inscrite sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par une commission scolaire de la même direction régionale, et ce, dans un délai de sept (7) jours de cette offre écrite d'embauchage. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes des bureaux régionaux de placement.

j) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

k) La personne salariée relocalisée à la suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission ou, le cas échéant, de la commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe 3 aux conditions qui y sont prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral d'amélioration de l'employabilité - aide à la mobilité ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à :

- un maximum de trois (3) jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

- un maximum de trois (3) jours ouvrables, sans perte de traitement, pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.45

Lorsque la commission entend procéder à un embauchage, en vue de combler un poste vacant à temps complet, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La commission doit informer le Bureau régional de placement du nom des personnes salariées qu'elle met en disponibilité de même que du nom des personnes salariées régulières non permanentes ayant complété au moins une (1) année de service actif et qu'elle met à pied, ainsi que le nom des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation, conformément aux dispositions du paragraphe C) de la clause 7-3.43.

La commission s'engage à reconnaître à une personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe f) de la clause 7-3.44 le transfert de sa permanence, de son ancienneté et de sa banque de congés de maladie non monnayables.

Quant à la personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.43, la commission s'engage à reconnaître le transfert de sa permanence et de son ancienneté.

7-3.46

Malgré les dispositions relatives aux plans d'effectif, durant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des abolitions de postes dans la mesure où ces abolitions ou cette réduction s'effectuent dans le cadre des plans d'effectif.

7-3.47

À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique, la personne salariée régulière, qui serait ainsi affectée par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière peut demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission scolaire qui l'a pris en charge peut procéder à une ou des mises à pied ou, selon le cas, à une ou des mises en disponibilité, et ce, dans le cadre du plan d'effectif.

7-3.48

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), d'une annexion ou d'une restructuration, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières concernant la redistribution du personnel et les mouvements de personnel impliqués par cette fusion, annexion ou restructuration.

Section VII Bureau régional de placement

7-3.49

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le syndicat obtiennent sur demande les informations suivantes du Bureau régional de placement : la liste des personnes salariées de soutien en disponibilité ou en mise à pied inscrites au Bureau régional de placement, la liste des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation volontaire en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.43 et la liste des postes vacants dont il est informé par les commissions scolaires.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

La personne salariée permanente qui doit être mise à pied à la suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste et qui en fait la demande écrite à la commission bénéficie des dispositions suivantes :

1) la commission, après consultation du syndicat, et avec l'accord de la personne salariée, octroie un poste vacant, s'il en est. La personne salariée qui obtient un poste en vertu du présent paragraphe bénéficie des dispositions de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire, s'il y a lieu;

2) avec l’accord de la commission et après consultation du syndicat, cette personne salariée peut changer de poste avec une autre personne salariée si cette dernière y consent; la commission et le syndicat conviennent des modalités relatives à cet échange de postes. La personne salariée reçoit alors le traitement prévu pour ce poste et, tant qu'elle occupe ce poste, elle ne peut être déplacée par une autre personne salariée, et ce, malgré l’article 7-3.00;

3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ce poste;

4) les dispositions de la présente clause s'appliquent malgré la clause 7-1.11;

5) la personne salariée qui obtient un poste, conformément à la présente clause, bénéficie d'une période d'adaptation de cinquante (50) jours effectivement travaillés à la fin de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit : lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de l'article 7-4.00 comme si elle n'avait jamais occupé ce poste. Une copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

7-4.02

La personne salariée permanente qui n'a pas obtenu un poste en vertu de la clause précédente est mise à pied. Elle peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du sous-paragraphe h) du paragraphe B) de la clause 7-1.11, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que ce poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature à ce poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

La présente clause s'applique pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la mise à pied.

7-4.03

À compter de la date où la personne salariée permanente visée à l'une des clauses précédentes est incapable de façon permanente d'occuper son poste, celui-ci devient vacant et régi par la clause 7-1.11 à moins qu'il n'ait été depuis aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-4.04

La personne salariée visée au paragraphe C) de la clause 5-9.12 peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du sous-paragraphe h) du paragraphe B) de la clause 7-1.11, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que ce poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature à ce poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.05

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01

Dans le cadre de discussions sur l’organisation du travail, les parties reconnaissent l’importance d’étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l’amélioration des relations de travail et les impératifs budgétaires.

7-5.02

Si la commission a l’intention d’attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail peut être effectué par des personnes couvertes par l’accréditation, celle-ci doit préalablement aviser le syndicat dans le cadre d’une rencontre du comité de relations de travail en lui indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la décision. La décision de la commission ne peut survenir avant l’expiration d’un délai de soixante (60) jours du dépôt de l’avis au comité de relations de travail. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d’un délai différent.

Le comité de relations de travail étudie les motifs au soutien de cette orientation et recherche, notamment par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées régulières. Ces alternatives sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision.

Les autres délais de la convention qui ne peuvent être respectés en raison de cette démarche ne peuvent être invoqués à l'encontre de la commission.

7-5.03

Le comité convient des informations nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

7-5.04

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui cette affectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement de l'entrepreneur. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps complet sur base annuelle, cyclique, d'une ou plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deux alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces deux alinéas sont respectées.

7-5.05

Dans le cas où le nombre de personnes salariées permanentes mises à pied dans le cadre de l'article 7-4.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces personnes salariées en remplacement de l'entrepreneur. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps complet sur base annuelle, cyclique, d'une ou plusieurs personnes parmi ces personnes salariées.

Il est entendu que, aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

La présente clause s'applique malgré la clause 7-1.11. La personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste concerné.

7-5.06

La personne salariée visée par la clause 7-5.05 doit produire une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01

L'ancienneté de toute personne salariée à l'emploi de la commission au 30 juin 2011 ainsi qu'au 30 juin 2012 est établie en conformité avec les dispositions de l'annexe 22. Au 30 juin 2013, la commission établit l'ancienneté de toute personne salariée à son emploi en conformité avec les dispositions du présent article.

Cependant, en avisant par écrit la commission avant le 1er mars 2012, le syndicat peut renoncer à l'application de l'annexe 22 et choisir d'appliquer les dispositions du présent article afin d'établir l'ancienneté au 30 juin suivant.

À la date où s'applique le présent article, la commission reconnaît à toute personne salariée régulière à son emploi l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait au 30 juin précédent, en application de l'annexe 22 et lui détermine un rang d'ancienneté en fonction des dispositions du présent article.

8-1.02

L'ancienneté de toute personne salariée régulière correspond à sa période d'emploi dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède. Une personne salariée régulière accumule de l'ancienneté, au rythme d'une année additionnelle à chaque année financière, et ce, sous réserve des clauses 8-1.04 et 8-1.05.

8-1.03 Calcul de l'ancienneté et détermination du rang d'ancienneté

L'ancienneté d'une personne salariée régulière s'exprime en années, en mois, en jours et son rang d'ancienneté est déterminé comme suit :

a) Personne salariée qui acquiert le statut de personne salariée régulière

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission lui attribue un rang d'ancienneté en fonction de l'ancienneté qu'elle a accumulée au 30 juin précédent. À défaut d'ancienneté, la commission lui attribue un rang en fonction de son premier jour de travail à la commission.

Est reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, à titre de personne salariée visée aux clauses 1-2.15 ou 1-2.20 ou aux articles 10-1.00 ou 10-2.00, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption de travail de plus de vingt-quatre (24) mois. Auquel cas, le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

b) Personne qui provient d'un autre groupe et qui s'intègre dans un poste

L'ancienneté d'une personne salariée qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné au paragraphe a) de la présente clause et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission au 30 juin précédent.

Cependant, s'il s'agit d'une personne salariée qui intègre un poste à la suite d'un transfert ou d'une relocalisation prévu au paragraphe C) de la clause 7-3.43 et au paragraphe f) de la clause 7-3.44, son ancienneté acquise correspond à celle reconnue dans sa commission scolaire d'origine au 30 juin précédent.

Dans le cas des deux alinéas précédents, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi, sauf si cette ancienneté correspond à une période d'emploi effectuée dans une classe d'emplois prévue au Plan de classification et que cette personne salariée est visée par l'alinéa précédent. Auquel cas, elle se voit attribuer un rang correspondant à cette ancienneté. Dans le cas du premier alinéa, la personne salariée est intégrée au dernier rang.

Une fois le calcul de l'ancienneté complété, si plusieurs personnes salariées régulières ont la même ancienneté, la commission procède à l'attribution de leur rang respectif par tirage au sort, en leur présence ainsi que celle d'une personne représentante syndicale.

La commission informe par écrit la personne salariée régulière de l'ancienneté qu'elle a accumulée à la date d'obtention de ce statut et du rang qu'on lui attribue. Une copie de cet avis est transmise simultanément au syndicat.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle est en congé sans traitement à moins d'une disposition expresse au contraire dans la convention;

b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, pour un motif autre que le ralentissement cyclique des activités de son secteur, conformément à l'article 7-2.00.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

a) lors d'une cessation définitive de son emploi;

b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée au paragraphe b) de la clause 8-1.04;

c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.06

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées, et ce, par classe d'emplois, en indiquant le nom de la personne salariée, son ancienneté, son rang d'ancienneté calculé à la date d'entrée en vigueur de la convention et, le cas échéant, l'ancienneté qu'elle peut utiliser pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

Au plus tard le 15 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des personnes salariées régulières. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et une copie est transmise au syndicat dans le mois suivant.

8-1.07

La commission affiche la liste d'ancienneté sur son site Internet ainsi que dans ses immeubles.

De plus, la personne salariée concernée est informée par écrit d'une modification à son ancienneté à la suite de cet affichage ou de la transmission de la liste d'ancienneté. Une copie de cette modification est transmise au syndicat.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.09

La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10

La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté lorsqu'elle est en service actif. Son ancienneté s'exprime en années, mois, jours et heures.

De plus, si cette personne salariée a déjà travaillé à titre de personne salariée régulière, la commission lui reconnaît l'ancienneté acquise à ce titre. Pour ce qui est de l'ancienneté acquise au cours de la période prévue au paragraphe b) de la clause 8-1.04, celle-ci s'exprime en années, mois, jours et heures.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01

a) Personnel de soutien technique et paratechnique et personnel de soutien administratif autre que celui travaillant dans un service de garde

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

b) Personnel de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45).

c) Personnel travaillant dans un service de garde

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.02

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécaniciennes ou mécaniciens de machines fixes ou gardiennes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.06, 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi ou le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.03

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. Toutefois, les dispositions prévues à la clause 8-2.01 s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.

8-2.04

Malgré les dispositions de la clause 8-2.03 concernant le maintien du nombre d'heures hebdomadaire de travail, la commission peut décider en tout temps de diminuer à quarante (40) heures la semaine régulière de travail d'une personne salariée. De même, la commission ne peut être tenue de confier à une personne salariée un travail couvert par le chapitre 10-0.00 ou relié à la location et au prêt de salles ou de locaux ou à la vérification de fournaises si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ou aux règlements qui en découlent.

8-2.05

La personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée (½) de travail, prises vers le milieu de la période.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée (½) de travail signifie une période continue de trois (3) heures de travail ou plus, y incluant la période de repos. Toutefois, la personne salariée dont la journée de travail comporte six (6) heures de travail ou plus a droit à deux périodes de repos.

8-2.06

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention tel qu'établi, conformément aux dispositions de la convention collective antérieurement applicable.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un bureau, service, école ou centre, tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévu aux clauses 8-2.01 ou 8-2.03.

8-2.07

Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail. Une copie de cet avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'une personne salariée ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année;
- la personne salariée doit être consultée préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par cet ajustement, la personne salariée de cette équipe ayant le moins d'ancienneté est tenue d'accepter.

8-2.08

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existant si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, ce grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées aux taux des heures supplémentaires prévus à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

Dans l'éventualité où la modification d'horaire a pour effet de transférer l'horaire de travail d'une personne salariée travaillant le jour dans un horaire de soir, la commission affecte dans ce nouvel horaire de soir la personne salariée la moins ancienne de la même classe d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activité, et ce, à l'intérieur du même bureau, service, école ou centre, à moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission; la personne salariée doit répondre aux exigences particulières du poste.

8-2.09

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.10

La commission et le syndicat peuvent convenir par arrangement local de transférer en totalité l'horaire de travail de certaines personnes salariées des écoles travaillant le soir ou la nuit dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours sauf lors des journées pédagogiques. Dans le cas où cette modification d'horaire existait en 1978-1979 par entente écrite, ou si elle existait pour la totalité de l'année financière 1978-1979, elle est maintenue pour la durée de la convention.

8-2.11

L'horaire de travail d'une personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ne peut être réduit du seul fait qu'intervient une journée pédagogique qui se situe à l'intérieur de sa semaine régulière de travail.

Pour la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel ayant un horaire de travail basé sur le cycle de l'élève, son horaire de travail doit comprendre également les journées pédagogiques dans la même proportion.

8-2.12

La répartition des jours de travail d'une personne salariée occupant un poste particulier peut être établie sur une base annuelle.

De plus, l'horaire de travail d'une personne salariée occupant un poste particulier ou travaillant dans le secteur des services de garde peut être établi sur une base annuelle.

8-2.13

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée. Cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de la personne salariée. Lorsque cet ajout est prévu pour plus de vingt (20) semaines, la commission avise le syndicat.

Dans le secteur des services de garde, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée, lesquelles sont offertes conformément à la clause 7-1.21.

8-2.14

Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'une personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde en raison d'une diminution significative de la clientèle dans le service de garde en cours d'année, elle procède selon l'ordre inverse d'ancienneté. Pour la semaine de relâche, cette réduction d'heures peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis.

8-2.15

Pour les personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde, seules les dispositions suivantes s'appliquent : clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04, 8-2.05, 8-2.12, 8-2.13 et 8-2.14.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01

Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si le travail n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, service, école, centre ou division territoriale.

8-3.04

La commission fournit les formulaires de réclamation de compensation des heures supplémentaires à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la commission.

8-3.05

Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit :

a) pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire : une heure et demie (1½) de congé;

b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention : une heure et demie (1½) de congé, et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié;

c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième (2^{e}) journée de congé hebdomadaire : deux (2) heures de congé.

8-3.06

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elle est requise, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ces heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.07

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé déterminé selon la clause 8-3.05, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08

Le moment du congé accordé en vertu des clauses 8-3.05 ou 8-3.07 est déterminé après entente entre la personne salariée et la supérieure ou le supérieur immédiat. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si la supérieure ou le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne salariée est rémunérée selon la clause 8-3.09.

8-3.09

Malgré les clauses qui précèdent, la commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures supplémentaires soient compensées en argent. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (½) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une (1) journée de congé hebdomadaire;

b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (½) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;

c) à son taux horaire double pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième (2e) journée de congé hebdomadaire.

Les heures supplémentaires rémunérées sont payées par la commission dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission.

8-3.10

Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde lorsqu'elle est requise au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée, lors de jours chômés et payés et lorsqu'elle effectue plus de 35 heures par semaine[1]. De plus, la personne salariée bénéficie du paragraphe c) de la clause 8-3.09 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, s'il s'agit d'une personne salariée visée par la clause 8-2.02, au cours de la deuxième (2e) journée de congé hebdomadaire.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.

8-4.02

Dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire autre qu'une suspension ou un congédiement, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit de deux (2) jours ouvrables spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Une copie de ce préavis est transmise en même temps au syndicat.

8-4.03

Sous réserve des dispositions de la clause 8-4.04, la commission qui a l'intention de suspendre, avec ou sans traitement, ou de congédier une personne salariée procède de la façon suivante :

1) la commission convoque la personne salariée au moyen d'un préavis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables spécifiant l'heure, l'endroit et l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Une copie de ce préavis doit être transmise en même temps au syndicat;

2) au cours de la rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat des motifs de la mesure envisagée;

3) à la suite de cette rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat de sa décision finale par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.06.

8-4.04

Lorsque les circonstances empêchent la tenue de la rencontre prévue à la clause 8-4.03, la commission peut suspendre sans préavis, avec ou sans traitement, la personne salariée. Dans ce cas, elle procède de la façon suivante :

1) la suspension est communiquée verbalement ou par écrit à la personne salariée et au syndicat;

2) dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette suspension, la commission convoque la personne salariée au moyen d'un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant l'heure, l'endroit et l'objet de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Une copie de ce préavis doit être transmise en même temps au syndicat;

---

1 Toutefois, ne peut être considérée à titre d'heure supplémentaire toute heure effectuée par une personne salariée en sus de 35 heures à la suite de l'application de la clause 8-2.03 ou de toute entente qui en tient lieu.

3) au cours de la rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat des motifs de la mesure envisagée;

4) à la suite de cette rencontre, la commission informe la personne salariée et le syndicat, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.06, soit de sa décision de maintenir temporairement la suspension provisoire, soit de la décision finale qu'elle a prise.

8-4.05

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre prévue aux clauses précédentes n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.06

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

Toutefois, ce délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification d'une suspension provisoire.

8-4.07

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

8-4.08

En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

8-4.09

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions, y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent, ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois moins un (1) jour de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier de la personne salariée concernée.

8-4.10

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8-4.11

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentante syndicale.

8-4.12

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée. Pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes prévus dans la convention.

8-4.13

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée, ni les sommes accumulées au fonds de pension, ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi de bénéficier de l'assurance maladie et de l'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance la totalité des primes.

8-4.14

Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de congédiement dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

La commission convient de prendre les mesures nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

8-5.02

La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

8-5.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de santé et de sécurité, collaborer au maintien de conditions de santé et de sécurité adéquates. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de confier cette fonction au comité de relations de travail.

La commission et le syndicat peuvent décider de constituer un comité de santé et de sécurité formé de personnes représentantes de plusieurs accréditations.

8-5.04

À la suite d'un accident du travail avec ou sans perte de temps de travail, la commission transmet au syndicat, dans les meilleurs délais, le rapport d'accident.

8-5.05

La commission transmet à la partie syndicale les informations utiles aux travaux du comité de santé et de sécurité.

8-5.06

La commission doit s'assurer que les matières dangereuses portent un étiquetage conforme aux dispositions de la loi.

8-5.07

Une personne représentante syndicale peut s'absenter de son travail après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat, et ce, sans perte de traitement ni remboursement, pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur à l'occasion de toute visite d'inspection effectuée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

8-5.08

Lorsque, dans le cadre de la loi concernant l'exercice du droit de refus par une personne salariée d'exécuter un travail, une personne représentante syndicale est requise de s'absenter de son travail, celle-ci est libérée par la commission pour le temps nécessaire, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

8-5.09

Le syndicat peut nommer une personne salariée pour agir, pour l'occasion, à titre de personne représentante syndicale afin de voir à l'application de la clause 9-1.01 pour un problème concernant les conditions de travail d'une personne salariée en matière de santé et de sécurité au travail pouvant donner naissance à un grief.

La libération de cette personne représentante syndicale ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le maximum de personnes représentantes syndicales qui peuvent bénéficier en même temps d'une libération en vertu du dernier alinéa de la clause 3-1.02.

8-5.10

La commission doit s'assurer, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, que les personnes salariées qui utilisent un écran cathodique puissent accomplir leur travail sans danger pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

La commission fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02

Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

8-6.03

L'entretien des uniformes et vêtements fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions qui y sont énoncées.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Les parties entendent par changement technologique l'introduction, l'ajout de nouveaux équipements, y compris la machinerie, ou leur modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches d'une ou de plusieurs personnes salariées ou d'entraîner une ou des abolitions de postes.

8-7.02

La commission avise par écrit le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.

8-7.03

Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes :

- la nature du changement technologique;
- l'école, le centre ou le service concerné;
- la date prévue d'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation;
- l'identification des postes touchés par ce changement et des personnes salariées concernées.

8-7.04

Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat, la commission doit rencontrer le syndicat pour consultation concernant les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail et sur les mesures que la commission entend adopter quant à son implantation, y compris le perfectionnement jugé nécessaire par la commission.

8-7.05

La personne salariée dont les tâches sont modifiées par un changement technologique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00.

8-7.06

Dans le cas où la personne salariée est tenue de déplacer, dans le cadre de l'article 7-3.00, une personne salariée de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, à la condition qu'un tel changement soit intervenu dans les deux (2) années qui précèdent la date d'abolition de postes prévue au plan d'effectif en cause, les modalités suivantes s'appliquent :

1) lorsqu'une exigence particulière pour combler le poste est reliée exclusivement au changement technologique ou au changement de logiciel, cette personne salariée ne peut être empêchée d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ne rencontre pas cette exigence particulière;

2) cette personne salariée s'engage à participer aux activités de perfectionnement requises par la politique de perfectionnement établie, conformément à l'article 5-7.00, pour une telle situation. Les frais relatifs à ce perfectionnement sont pris à même les montants prévus à l'article 5-7.00.

8-7.07

Les dispositions prévues à la convention ne peuvent être restreintes par l'application des présentes, en particulier les clauses 7-3.07, 7-3.08, 7-3.23 et 7-3.24 concernant les plans d'effectif.

8-8.00 CHANGEMENTS INFORMATIQUES

8-8.01

Lorsque la commission procède au changement d'un logiciel ou d'une version de logiciel ou modifie l'environnement informatique, elle en avise préalablement la personne salariée concernée.

8-8.02

La personne salariée dont les tâches sont affectées par un changement informatique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.

8-8.03

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00 à moins que le comité paritaire de formation et de perfectionnement n'en convienne autrement.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat ou toute autre personne représentante de la commission vers qui elle est référée par cette dernière ou ce dernier afin de tenter de le régler, accompagnée si elle le désire, d'une personne représentante syndicale. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

9-1.03

Dans tous les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

La personne salariée soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eu. Pour la personne salariée à l'essai, le délai de grief est de dix (10) jours ouvrables de la date où elle devient personne salariée régulière si cette échéance est la plus éloignée.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, les personnes représentantes du syndicat et les personnes représentantes de la commission doivent se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief, et ce, pour étudier le grief et tenter de le régler.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée, ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, un maximum de trois (3) personnes représentantes syndicales peuvent être libérées sans perte de traitement.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief, la commission énonce au syndicat par écrit sa position sur le grief soulevé et en transmet une copie à la personne salariée.

b) Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans un délai maximum de cinquante (50) jours ouvrables à compter de son dépôt. En l'absence de réponse de la part de la commission, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans le même délai.

Malgré l'alinéa précédent, l'avis d'arbitrage peut être transmis en même temps que l'avis de grief.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut, de ce fait, être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Une reformulation de l'exposé du grief pour lui permettre de répondre à cette condition est admissible si elle est transmise à la commission au moins cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si cet amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

9-1.07

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-1.08

La personne salariée qui quitte le service de la commission conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par application de la convention.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis sous pli recommandé, par service de messagerie ou par télécopieur. Une copie de cet avis doit être transmise en même temps à la commission.

Adresse du greffe provincial : Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'Éducation
575, rue St-Amable
Édifice Lomer-Gouin - Bur. 2.02
Québec (Qc) G1R 5Y8

9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique choisi parmi l’une des personnes suivantes :

L’arbitre en chef

Beaulieu, Francine
Bhérer, Jacques
Brault, Serge
Choquette, Robert
Courtemanche, Louis-B.
Faucher, Nathalie
Ferland, Gilles
Fortier, Diane
Frumkin, Harvey
Gagnon, Denis
Ladouceur, André
Laflamme, Gilles
Lavoie, Gilles
Lavoie, Marie-France
Ménard, Jean-Guy
Morency, Jean-M.
Plamondon, Marc
Rochefort, Hilaire
Rondeau, Claude
Roy, J.-Guy
Thellend, Paul-Émile
Tousignant, Lyse
Tremblay, Denis

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent nommer une autre personne pour agir comme arbitre unique.

9-2.03

En cas d'entente lors de la confection du rôle d'arbitrage, chaque partie négociante à l'échelle nationale désigne une ou un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

9-2.04

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant une ou un juge de la Cour supérieure, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, qu'elle ou qu'il remplira ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

9-2.05

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Une copie de cet accusé de réception, une copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiés sans délai aux parties négociantes à l'échelle nationale. Avant l'application de la clause 9-2.06, à la demande d'une partie négociante à l'échelle nationale et lorsque l'autre partie y consent, ces dernières discutent de tout grief syndical ou patronal et adoptent, s'il y a lieu, les solutions appropriées.

9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en respectant les priorités prévues à la convention;

b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, une ou un arbitre;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première (1re) séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe en avise l'arbitre, les assesseurs, s'il en est, les parties concernées et les parties négociantes à l'échelle nationale. De plus, le greffe transmet à l'arbitre, à titre d'information, une copie de chaque grief, et ce, sans égard à toute objection qui peut être soulevée quant à la juridiction de ce dernier.

9-2.07

À la demande des parties négociantes à l'échelle nationale ou de la commission et du syndicat, l'arbitre convoque, préalablement à la première (1re) séance d'arbitrage, une conférence préparatoire au cours de laquelle les parties discutent des éléments suivants :

- les objections préliminaires;
- les sujets d'admissions possibles;
- les questions soulevées par le grief;
- le nombre de témoins qui seront entendus et la durée estimée de leur témoignage;
- le nombre de témoins experts, la nature de leur expertise et la durée estimée de leur témoignage;
- la durée nécessaire pour la présentation de l'ensemble de la preuve;
- toute autre question soulevée par l'arbitre.

Cette conférence préparatoire peut être tenue par téléphone.

L'arbitre informe le greffe de la tenue de cette conférence préparatoire.

9-2.08

Aux fins d'application de la clause 9-2.03, la commission et le syndicat communiquent au greffe, dans les quinze (15) jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage, le nom d'une ou d'un assesseur de son choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel.

9-2.09

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs, le cas échéant.

9-2.10

En cas d'application de la clause 9-2.03, si une ou un assesseur n'est pas désigné, conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'une ou d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre peut procéder ou poursuivre en son absence.

9-2.11

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

9-2.12

La commission et le syndicat peuvent convenir de soumettre leur preuve et de plaider par écrit.

9-2.13

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, chacune des parties négociantes à l'échelle nationale peut intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'elle juge appropriées ou pertinentes.

9-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé dans un délai de dix (10) jours.

9-2.16

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

Le défaut de rendre sentence dans le délai imparti peut, sur demande de l'une des parties négociantes à l'échelle nationale, être une cause de radiation du nom de l'arbitre de la liste des arbitres, dressée, conformément à la clause 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre les parties négociantes à l'échelle nationale, une entente écrite pour prolonger le délai.

9-2.17

a) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.

   Toute ou tout assesseur en désaccord avec la sentence ou partie de celle-ci peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.

b) L'arbitre dépose l'original de la sentence au greffe et en expédie une copie aux deux (2) assesseurs s'il en est.

c) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet une copie de cette sentence aux parties concernées, aux parties négociantes à l'échelle nationale, et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du Bureau du commissaire général du travail.

9-2.18

En tout temps, avant sa sentence finale, une ou un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.19

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.20

L'arbitre, éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

9-2.21

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.22

A) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

Les frais de remise et de désistement sont assumés par la partie qui en fait la demande ou qui se désiste.

Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés à parts égales entre la commission et le syndicat.

B) Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1er février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.22 de la convention collective 2000-2002.

C) Les frais du greffe, autres que ceux mentionnés au paragraphe A), sont à la charge du Ministère.

D) Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.23

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par la ou le sténographe à la partie qui le demande, et ce, aux frais de cette partie.

9-2.24

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant d'elle-même ou de lui-même ou des parties en cause.

9-2.25

Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par la sentence, le paiement d'intérêt au taux prévu au Code du travail peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé à la même ou au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Une copie de cet avis est transmise aux assesseurs, s'il en est.

9-2.26

La plaignante ou le plaignant et la personne représentante du syndicat sont libérés de leur travail, avec maintien du traitement, sans remboursement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, avec maintien du traitement, sans remboursement. Lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

La personne salariée intéressée au sens de l'article 100.5 du Code du travail a droit au maintien du traitement, sans remboursement, le temps de sa présence à l'audition du grief, le cas échéant. Dans ce cas, la commission reçoit préalablement à l'audition une copie de l'avis dont il est fait mention à l'article 100.5.

9-2.27

Un grief se rapportant à des sujets identifiés à plus d'un article du présent chapitre est soumis à la procédure régulière d'arbitrage prévue au présent article, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

9-3.00 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

9-3.01

Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage accéléré auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent :

- dépassement de la période d'embauche prévue à la clause 1-2.20 pour la personne salariée temporaire;
- classification (clauses 6-1.01 et 6-1.07);
- chapitre 10-0.00 (sauf mesures disciplinaires);
- prérogatives syndicales;
- vacances (autre que le choix);
- formation et perfectionnement;
- congés prévus aux articles 5-10.00 et 5-11.00 (congé sans traitement et congé autofinancé);
- détermination et avancement d'échelon;
- frais de voyage;
- location et prêt de salles;
- autres sujets déterminés par la commission et le syndicat pour lesquels un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées a été transmis au greffe.

9-3.02

Le grief est entendu par une ou un arbitre seul dont le nom apparaît à la clause 9-2.02 et est fixé prioritairement lors de la confection du rôle d'arbitrage.

9-3.03

L'audition d'un grief soumis à cette procédure ne peut excéder une (1) journée. Aucun document ne peut être remis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audition à moins d'entente entre les parties lors de l'audition. L'arbitre doit s'assurer que les deux (2) parties bénéficient d'une période de temps équitable pour procéder à leurs représentations concernant ce grief. Toute jurisprudence doit être déposée dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'audition.

9-3.04

L'arbitre rend par écrit sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition. Cette décision, d'une durée maximale de dix (10) pages, est composée des éléments suivants :

- exposé sommaire des faits;
- points en litige;
- motifs et dispositif.

9-3.05

Toute objection préliminaire doit faire l'objet d'une décision immédiate ou être prise sous réserve. Cette objection ne doit pas avoir pour effet de retarder l'audition.

9-3.06

Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage accéléré sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-4.00 ARBITRAGE SANS PROCUREUR

9-4.01

Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage sans procureur auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent :

- vêtements et uniformes;
- choix de vacances;
- heures supplémentaires;
- congés spéciaux;
- jours chômés et payés;
- changement d'horaire.

9-4.02

Le grief est entendu par une ou un arbitre seul choisi parmi une liste d'arbitres déterminée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir dans le cadre du présent article et dont le nom apparaît à la clause 9-2.02.

Les parties ne sont pas représentées par procureur. Seule une personne de la commission et une personne du syndicat peuvent agir dans ce cadre.

9-4.03

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées. Elle ou il dirige toutefois l'enquête et permet à chacune des parties d'exposer verbalement ses prétentions.

Les parties peuvent être accompagnées de témoins qui sont annoncés d'avance à l'autre partie mais qui sont interrogés par l'arbitre en fonction de ce qu'elle ou qu'il considère nécessaire à son enquête.

9-4.04

L'arbitre rend une décision sommaire par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition. Cette décision constitue un cas d'espèce.

9-4.05

Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage sans procureur sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.

9-5.00 MÉDIATION ARBITRALE

9-5.01

Malgré les dispositions du présent chapitre, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour référer des griefs à la procédure de médiation arbitrale en donnant un avis au greffe à cet effet auquel cas les dispositions qui suivent s'appliquent.

9-5.02

La médiatrice ou le médiateur arbitre est choisi parmi une liste de personnes déterminée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir dans le cadre du présent article et dont le nom apparaît à la clause 9-2.02.

Cependant, sur demande des parties, l'arbitre en chef peut désigner une médiatrice ou un médiateur arbitre.

9-5.03

La médiatrice ou le médiateur arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et la médiatrice ou le médiateur arbitre en prend acte. Ce règlement lie les parties.

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation arbitrale, les griefs qui n'ont pas été réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue par les parties préalablement à la médiation.

9-6.00 MÉSENTENTE

9-6.01

Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.11, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-1.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

10-1.01

Seules les dispositions de l'article 10-1.00 s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, sous juridiction de la commission :

a) à la personne salariée régulière travaillant en plus ou en dehors des heures prévues à son horaire;

b) à la personne salariée qui n'étant pas une personne salariée régulière de la commission est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission travaillant au service d'éducation des adultes ou de formation professionnelle et qui est requise par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

Dans le cas d'un centre ou d'un sous-centre de formation professionnelle, la personne salariée de la commission qui effectue un travail relié à un cours faisant partie d'un programme menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) financé par le Ministère est considérée comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée de la commission embauchée en raison d'une augmentation temporaire du nombre d'admissions à un cours ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois et celle embauchée pour effectuer un travail relié à un cours offert sur une base temporaire ne sont pas considérées comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre.

10-1.02

Lorsque la commission organise des sessions de cours, dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage indique la durée de la session, le lieu de travail, la classe d'emplois et, à titre indicatif, l'horaire et le nombre d'heures pour chacun des postes ainsi requis.

La personne salariée régulière qui pose sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'elle n'en soit empêchée pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. La personne salariée qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

10-1.03

Dans le cas des classes d'emplois d'apparitrice ou d'appariteur, de magasinière ou de magasinier et de technicienne ou de technicien en travaux pratiques, la commission offre prioritairement le travail aux personnes salariées régulières de l'établissement concerné; cette offre vise chacune des personnes salariées de ces classes d'emplois ayant posé leur candidature. L'application de la présente clause ne peut occasionner d'octroi d'heures supplémentaires.

Séquence d'embauchage

10-1.04

a) Sous réserve de la clause 10-1.03, la commission rappelle au travail les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01, qui ont travaillé à la session précédente. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi.

b) À défaut, la commission fait appel aux personnes salariées régulières ayant travaillé à la session précédente; l'application du présent paragraphe ne peut occasionner l'octroi d'heures supplémentaires.

c) À défaut, la commission fait appel à une personne de l'extérieur ayant posé sa candidature. Cette dernière devient alors régie par le présent article.

Modalités

d) La personne salariée visée au paragraphe a) ou c) précédent conserve son droit de rappel pour une période de dix-huit (18) mois à la suite de sa mise à pied.

Aussi, aux fins du calcul de la durée d'emploi prévue au paragraphe a), celle-ci n'est pas comptée antérieurement au 1er juillet 1986.

e) La commission communique au syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables du choix des personnes candidates, le nom des personnes retenues.

10-1.05

En plus des dispositions prévues au présent article, les personnes salariées visées par le paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficient des avantages suivants :

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-1.00	Représentations syndicales
Article 3-2.00	Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05	Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06	Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07	Modalités de remboursement
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité de relations de travail
Article 4-2.00	Conseil d'établissement
Article 4-3.00	Comité EHDAA
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-1.07)
Article 5-5.00	Participation aux affaires publiques (sauf les clauses 5-5.05 et 5-5.06)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Lésion professionnelle
Article 5-10.00	Congé sans traitement (sauf la clause 5-10.09)
Article 6-3.00	Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00	Personne salariée hors-taux ou hors-échelle
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-8.00	Location et prêt de salles
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Article 7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de personne candidate à un poste régulier)
Clause 8-2.05	Période de repos
Article 8-4.00	Mesures disciplinaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 8-7.00	Changements technologiques (sauf la clause 8-7.06)
Article 8-8.00	Changements informatiques
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00	Médiation arbitrale
Article 9-6.00	Mésentente
Article 11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondaction (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente

Article 11-2.00	Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Article 11-8.00	Harcèlement sexuel
Article 11-9.00	Accès à l'égalité
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 8	Classement de certaines personnes salariées
Annexe 9	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe 12 par. 1)	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Annexe 13	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
Annexe 14	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010
Annexe 15	Droits parentaux
Annexe 16	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
Annexe 19	Lettre d'intention concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)
Annexe 28	Lettre d'entente concernant les relativités salariales entre le gouvernement du Québec et la Fédération des employées et employés de services publics Inc. (CSN)

Malgré ce qui précède, l'article 8-4.00 s'applique à une personne salariée après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle.

Rémunération

10-1.06

1) Cette personne salariée a droit, à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant à l'échelon qui se situe le plus près du taux moyen de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cette personne salariée est rémunérée à ce taux.

   Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, cette personne salariée a également droit à un montant de huit pour cent (8 %) du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

   Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de onze pour cent (11 %) est porté à quinze pour cent (15 %).

2) La personne salariée régulière qui est appelée à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois reçoit pour chaque heure travaillée son taux horaire simple majoré de quinze pour cent (15 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe 1) précédent.

3) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle ci-dessus prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

Droits parentaux

10-1.07

a) La personne salariée visée par le paragraphe b) de la clause 10-1.01, embauchée pour une période prévue de plus de six (6) mois consécutifs, bénéficie de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.

b) Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

c) La personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49.

d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21.

e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois travaillés.

10-1.08

Lorsqu'une personne salariée régulière s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école ou du centre, lors de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, les dispositions de l'article 6-8.00 s'appliquent.

10-1.09

Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité une personne en disponibilité du personnel de soutien pour travailler dans le cadre des cours de l'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

La rémunération additionnelle prévue à la clause 10-1.06 ne s'applique pas à la présente clause.

10-2.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTÉRIA ET PERSONNE SALARIÉE SURVEILLANTE D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE QUINZE (15) HEURES OU MOINS

10-2.01

Seules les dispositions prévues à l'article 10-2.00 s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans une cafétéria et aux personnes salariées surveillantes d'élèves embauchées après la date de la signature de la convention collective 1979-1982 dont le poste comporte une semaine régulière de quinze (15) heures ou moins. Cependant, les présentes dispositions ne s'appliquent à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) que pour les personnes salariées surveillantes d'élèves embauchées après la date de la signature de la convention collective 1979-1982 dont le poste comporte une semaine régulière de travail de quinze (15) heures ou moins et aux personnes salariées travaillant dans une cafétéria dont le poste comporte une semaine de travail de dix (10) heures ou moins.

La personne salariée, dont la semaine régulière de travail est de dix (10) heures ou moins et qui en date de la signature de la convention collective 1979-1982 n'était pas visée par l'exception prévue au deuxième paragraphe de la clause 1-2.15 de la convention collective 1975-1979, conserve le statut qu'elle détient en vertu de cette convention collective antérieure, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

La personne salariée dont la semaine régulière de travail est de quinze (15) heures ou moins et qui, en date de la signature de la convention collective 1998-2002, détenait le statut de personne salariée régulière conserve le statut qu'elle détient, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu de rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

10-2.02

En plus des dispositions prévues au présent article, ces personnes salariées bénéficient des avantages suivants :

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-1.00	Représentation syndicale
Article 3-2.00	Réunion de comités paritaires
Clause 3-3.05	Libération pour activités syndicales locales
Clause 3-3.06	Libération pour activités syndicales extérieures
Clause 3-3.07	Modalités de remboursement
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité de relations de travail
Article 4-2.00	Conseil d'établissement
Article 4-3.00	Comité EHDAA
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-2.04)
Article 5-5.00	Participation aux affaires publiques (sauf les clauses 5-5.05 et 5-5.06)
Article 5-7.00	Formation et perfectionnement
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Lésion professionnelle
Article 5-10.00	Congé sans traitement (sauf la clause 5-10.09)
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Traitements et échelles de traitement
Article 6-4.00	Personne salariée hors-taux ou hors-échelle
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-8.00	Location et prêt de salles
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Article 7-1.00	Mouvements de personnel
Article 8-4.00	Mesures disciplinaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 8-7.00	Changements technologiques (sauf la clause 8-7.06)
Article 8-8.00	Changements informatiques
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Arbitrage sans procureur
Article 9-5.00	Médiation arbitrale
Article 9-6.00	Mésentente
Article 11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie, à Fondaction (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et à Bâtirente
Article 11-2.00	Adaptation locale de la convention
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Article 11-8.00	Harcèlement sexuel
Article 11-9.00	Accès à l'égalité
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 8	Classement de certaines personnes salariées

Annexe 9	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe 12 sous par. A) et B) du par. 1)	Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM) (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Annexe 13	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
Annexe 14	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010
Annexe 15	Droits parentaux
Annexe 16	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales
Annexe 19	Lettre d'intention concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)
Annexe 28	Lettre d'entente concernant les relativités salariales entre le gouvernement du Québec et la Fédérations des employées et employés de services publics Inc. (CSN)

Malgré ce qui précède, l'article 8-4.00 s'applique à une personne salariée après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés.

10-2.03

La personne salariée surveillante d'élèves et la personne salariée travaillant dans une cafétéria couvertes par le présent article ont droit au taux de traitement qui leur est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00.

Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de huit pour cent (8 %) du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

Droits parentaux

10-2.04

a) La personne salariée travaillant dans une cafétéria et la personne salariée surveillante d'élèves couvertes par le présent article bénéficient de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.

b) Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la personne salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la personne salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines à la commission au cours des douze (12) mois précédant le congé.

c) La personne salariée n'a pas droit au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe b) de la clause 5-4.49.

d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.21 sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés au paragraphe c) de la clause 5-4.21.

e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied ne compte pas dans ce calcul du traitement moyen.

10-2.05 Mise à pied

Lors de mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

10-2.06 Rappel au travail et embauche

A) Rappel au travail

En cas de rappel, la commission procède par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi en offrant les horaires de travail comportant des heures fixes et ayant le plus grand nombre d'heures de la façon suivante :

a) elle fait appel, par lieu physique, aux personnes salariées mises à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied;

b) à défaut, elle fait appel aux personnes salariées mises à pied depuis moins de vingt-quatre (24) mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied et qui sont inscrites sur une liste au niveau de la commission.

B) Embauche

Si la procédure de rappel ne permet pas de combler l'ensemble des besoins, la commission offre ces horaires de travail, par ordre d'ancienneté, de la façon suivante :

a) en cumul au sein du même établissement, aux personnes salariées régulières;

b) à défaut, aux personnes salariées temporaires inscrites sur la liste de priorité d'embauche;

c) à défaut, aux autres personnes salariées temporaires;

d) à défaut, à toute autre personne.

Un cumul ne doit pas générer de conflit d'horaire avec le poste, le remplacement ou le surcroît en cours et ne peut constituer des heures supplémentaires. Il ne change ni le poste ni le statut de la personne salariée.

10-2.07 Ajout d'heures en cours d'année

Lorsque des heures de travail sont ajoutées en cours d'année, celles-ci sont offertes en cumul aux personnes salariées de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi. Cet ajout d'heures ne peut occasionner de conflit avec l'horaire existant ou ne doit pas excéder la semaine régulière de travail de quinze (15) heures.

10-2.08 Définition de « durée d'emploi »

La présente définition de durée d'emploi n'a pas d'effet rétroactif et s'applique à compter du 1er juillet 2011. De plus, la commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, la durée d'emploi qu'elle lui reconnaissait au 30 juin 2011 en application de la convention collective 2005-2010.

La durée d'emploi est le nombre d'heures travaillées par une personne salariée depuis sa première date d'embauche à titre de personne salariée travaillant dans une cafétéria ou de personne salariée surveillante d'élèves dont l'affectation comporte une semaine régulière de travail de quinze (15) heures ou moins, à moins d'une interruption de travail de vingt-quatre (24) mois, à compter du début de l'année scolaire suivant la dernière mise à pied.

La liste de durée d'emploi est mise à jour au 30 juin de chaque année et est transmise au syndicat avant le 25 août de l'année suivante.

La personne salariée continue d'accumuler de la durée d'emploi selon le nombre d'heures prévu à son affectation, lorsqu'elle est absente du travail pour les motifs prévus à la clause 10-2.04 ou durant une absence à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE, À FONDACTION (FONDS DE DÉVELOPPEMENT DE LA CSN POUR LA COOPÉRATION ET L'EMPLOI) ET À BÂTIRENTE

Caisse d'épargne ou d'économie

11-1.01

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

11-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

11-1.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04

Trente (30) jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.

11-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

Fondaction (Fonds de développement de la CSN pour la coopération et l'emploi) et Bâtirente

11-1.07

La commission convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux personnes salariées d'adhérer et de participer à Fondaction et à Bâtirente.

11-1.08

Le syndicat ou le fiduciaire de Fondaction ou de Bâtirente transmet à la commission le formulaire de demande de retenue sur le salaire rempli par la personne salariée.

11-1.09

Dans les trente (30) jours de l'envoi de ce formulaire, la commission déduit le montant ou le pourcentage du salaire que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Fondaction ou à Bâtirente. La personne salariée peut également opter pour la déduction d'un montant sur une seule période de paie. Le cas échéant, la commission procède aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale.

11-1.10

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, la commission cesse la déduction de la contribution à Fondaction ou à Bâtirente.

11-1.11

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à la commission entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année ou dans les trente (30) jours de la date de retenue d'un montant unique.

11-1.12

La commission fait la remise mensuelle des contributions à Fondaction, à Bâtirente ou à leur fiduciaire, et joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée contribuant à Fondaction ou à Bâtirente. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

11-1.13

Aucun dommage ne peut être imputable à la commission en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

La commission convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'elle est informée de l'acte ou de l'omission.

11-2.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION

11-2.01

Seuls les arrangements locaux en vigueur à la date de la signature de la convention collective 2000-2002 continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions, conformément aux présentes stipulations.

11-2.02

Les parties reconnaissent que la commission et le syndicat peuvent convenir localement d'adapter la convention en fonction des particularités de leur milieu. En conséquence, elles permettent le remplacement ou la mise en oeuvre d'éléments de la présente entente nationale par les parties locales afin de l'adapter aux besoins locaux.

11-2.03

La commission et le syndicat peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des personnes salariées. La durée de ces modifications ne peut excéder celle de l'entente nationale.

11-2.04

Les sujets suivants ne peuvent faire l'objet de modifications par la commission et le syndicat :

- les traitements et échelles de traitement;
- le quantum de l'assurance salaire;
- le quantum des droits parentaux;
- le quantum des vacances;
- le quantum des heures supplémentaires;
- l'acquisition de la permanence;
- les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi;
- les clauses 6-7.01 à 6-7.10, 6-7.19 et 6-7.20.

11-2.05

Toute entente en vertu du présent article, pour être valide, doit remplir les conditions suivantes :

a) elle doit être par écrit;

b) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs personnes représentantes autorisées;

c) tout article ainsi modifié doit apparaître dans la convention;

d) elle doit être déposée, conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27);

e) la date d'application doit être spécifiée; elle ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention.

11-2.06

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out, ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

11-2.07

Toute modification peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences de la clause 11-2.05.

11-2.08

À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la personne salariée doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-3.01

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-4.01

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, à moins de stipulation expresse à l'effet contraire.

11-4.02

La convention se termine le 31 mars 2015.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

11-4.03

La commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues aux annexes 1 et 2 dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.

11-4.04 Rappel de traitement

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1er avril 2010 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus aux annexes 1 et 2 sont appliqués a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes :

5-3.31 A), 5-3.46, 5-4.00, 5-9.07, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-8.00, 8-3.00, 10-1.06, 10-2.03;

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1er avril 2010 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus aux annexes 1 et 2 sont appliqués.

11-4.05

Pour les personnes salariées à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-4.04 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

11-4.06

Pour les personnes salariées à l'emploi de la commission entre le 1er avril 2010 et la date où les taux et échelles de traitement horaires prévus aux annexes 1 et 2 sont appliqués et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de ces personnes salariées dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

La personne salariée concernée doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de la clause 11-4.04 le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de la personne salariée.

11-4.07

Pour la personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le début d'une des périodes visées par les paragraphes C), D), E) et F) de la clause 6-3.01 et le versement de la majoration qui y est prévu, la commission produit au syndicat dans les 120 jours de la date du versement, une liste de ces personnes salariées précisant leur dernière adresse ainsi que leur numéro de téléphone.

Pour recevoir un montant en vertu de l'alinéa précédent la personne salariée concernée doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les 120 jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de l'alinéa précédent le sont dans les 60 jours de la réception de la demande de la personne salariée.

11-4.08

La commission fournit aux personnes salariées, avec une copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

11-4.09

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-5.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

11-5.01

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

11-5.02

Aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles ne sera exercée contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

11-6.00 ANNEXES

11-6.01

Les annexes font partie intégrante de la convention.

11-7.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-7.01

La partie patronale négociante à l'échelle nationale imprime le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après son entrée en vigueur, et en rend un exemplaire disponible pour chaque personne salariée de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec les plans de classification.

De plus, la partie patronale négociante à l'échelle nationale rend disponible un nombre suffisant d'exemplaires du guide administratif qui accompagne les plans de classification.

11-8.00 HARCÈLEMENT SEXUEL

Définition

11-8.01

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui se définit par des sollicitations sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Énoncé de principe

11-8.02

Les parties conviennent de ce qui suit :

a) aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée;

b) la commission prend les moyens nécessaires en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel;

c) la commission et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise en place de moyens appropriés de sensibilisation, d'information et conviennent des moyens de prévention appropriés;

d) les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches, d'avis ou de brochures sexistes.

11-8.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail ou d'un comité spécifique à cet effet, s'assurer de la réalisation des principes définis à la clause 11-8.02.

EN FOI DE QUOI, les parties nationales ont signé à Québec ce 12e jour du mois Mai 2011.

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

Line Beauchamp
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Josée Bouchard
Présidente
Fédération des commissions scolaires du Québec

Bernard Tremblay
Président

Éric Bergeron
Vice-président

Dominic Fiset
Négociateur, FCSQ

Myriam Hébert
Négociatrice, FCSQ

Richard Faucher
Négociateur, MELS

Jean-Hugues Fortier
Porte-parole, CPNCF

POUR LES SYNDICATS AFFILIÉS À LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS INC. (CSN) À TITRE DE GROUPEMENT D'ASSOCIATIONS DE SALARIÉS

Danielle Beaulieu
Présidente
Secteur scolaire - FEESP (CSN)

Diane Lafrenière
Secrétaire générale
Secteur scolaire - FEESP (CSN)

Janie St-Aubin
Vice-présidente aux régions
Secteur scolaire - FEESP (CSN)

René Ratelle
Vice-président à l'information
Secteur scolaire FEESP (CSN)

Robert St-Louis
Vice-président aux finances
Secteur scolaire FEESP (CSN)

Claude Demers
Comité de négociation
Secteur scolaire FEESP (CSN)

Denis Drapeau
Porte-parole - FEESP (CSN)

ANNEXE 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

POUR LES PÉRIODES :

- **du 2010-04-01 au 2011-03-31**
- **du 2011-04-01 au 2012-03-31**
- **du 2012-04-01 au 2013-03-31**
- **du 2013-04-01 au 2014-03-31**
- **à compter du 2014-04-01**

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

Page

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 153

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique 153

Infirmière ou infirmier 153
Technicienne ou technicien de travail social 153
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée 153
Technicienne ou technicien de travaux pratiques 154
Technicienne ou technicien en bâtiment 154
Technicienne ou technicien en électronique 154
Technicienne ou technicien en formation professionnelle 154
Technicienne ou technicien en administration 154
Technicienne ou technicien en arts graphiques 155
Technicienne ou technicien en transport scolaire 155
Technicienne ou technicien en audiovisuel 155
Technicienne ou technicien en loisir 155
Technicienne ou technicien en documentation 156
Technicienne ou technicien en psychométrie 156
Technicienne ou technicien en service de garde 156
Technicienne ou technicien en écriture braille 156
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire 157
Technicienne ou technicien en informatique 157
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale 157
Technicienne ou technicien en organisation scolaire 158
Technicienne-interprète ou technicien-interprète 158

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 159

Apparitrice ou appariteur 159
Éducatrice ou éducateur en service de garde 159
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale 159
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance 160
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire 160
Opératrice ou opérateur en imprimerie 160
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale 161
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I 161
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale 161
Préposée ou préposé aux élèves handicapés 162
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur 162
Relieuse ou relieur 162
Surveillante ou surveillant d'élèves 162

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF 163

Acheteuse ou acheteur 163
Agente ou agent de bureau, classe II 163
Agente ou agent de bureau, classe I 163
Agente ou agent de bureau, classe principale 163
Auxiliaire de bureau 164
Magasinière ou magasinier, classe II 164
Magasinière ou magasinier, classe I 164
Magasinière ou magasinier, classe principale 164
Opératrice ou opérateur en reprographie 165
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale 165
Secrétaire 165
Secrétaire d'école ou de centre 165
Secrétaire de gestion 166

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 167

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié 167

Apprentie ou apprenti de métiers 167
Ébéniste 167
Électricienne ou électricien 167
Électricienne ou électricien, classe principale 167
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie 167
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes 167
Mécanicienne ou mécanicien, classe II 167
Mécanicienne ou mécanicien, classe I 167
Menuisière ou menuisier 167
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien 167
Peintre 167
Serrurière ou serrurier 167
Soudeuse ou soudeur 167
Spécialiste en mécanique d'ajustage 167
Tuyauteuse ou tuyauteur 167
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien 167

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service 168

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds 168
Aide de métiers 168
Aide général de cuisine 168
Buandière ou buandier 168
Concierge, classe II 168
Concierge, classe I 168
Concierge de nuit, classe II 168
Concierge de nuit, classe I 168
Conductrice ou conducteur de véhicules légers 168
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds 168
Cuisinière ou cuisinier, classe III 168
Cuisinière ou cuisinier, classe II 168
Cuisinière ou cuisinier, classe I 168
Gardienne ou gardien 168
Jardinière ou jardinier 168
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III 168
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II 168
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I 168

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	21,52 $	21,68 $	21,90 $	22,28 $	22,73 $
2	22,30 $	22,47 $	22,69 $	23,09 $	23,55 $
3	23,14 $	23,31 $	23,54 $	23,95 $	24,43 $
4	23,98 $	24,16 $	24,40 $	24,83 $	25,33 $
5	24,88 $	25,07 $	25,32 $	25,76 $	26,28 $
6	25,77 $	25,96 $	26,22 $	26,68 $	27,21 $
7	26,73 $	26,93 $	27,20 $	27,68 $	28,23 $
8	27,72 $	27,93 $	28,21 $	28,70 $	29,27 $
9	28,74 $	28,96 $	29,25 $	29,76 $	30,36 $
10	29,81 $	30,03 $	30,33 $	30,86 $	31,48 $
11	30,91 $	31,14 $	31,45 $	32,00 $	32,64 $
12	32,05 $	32,29 $	32,61 $	33,18 $	33,84 $

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social**
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,82 $	20,98 $	21,19 $	21,56 $	21,99 $
2	21,45 $	21,61 $	21,83 $	22,21 $	22,65 $
3	22,13 $	22,30 $	22,52 $	22,91 $	23,37 $
4	22,82 $	22,99 $	23,22 $	23,63 $	24,10 $
5	23,55 $	23,73 $	23,97 $	24,39 $	24,88 $
6	24,24 $	24,42 $	24,66 $	25,09 $	25,59 $
7	25,00 $	25,19 $	25,44 $	25,89 $	26,41 $
8	25,77 $	25,96 $	26,22 $	26,68 $	27,21 $
9	26,59 $	26,79 $	27,06 $	27,53 $	28,08 $
10	27,38 $	27,59 $	27,87 $	28,36 $	28,93 $
11	28,26 $	28,47 $	28,75 $	29,25 $	29,84 $
12	29,15 $	29,37 $	29,66 $	30,18 $	30,78 $

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques**
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 $	18,23 $	18,41 $	18,73 $	19,10 $
2	18,64 $	18,78 $	18,97 $	19,30 $	19,69 $
3	19,23 $	19,37 $	19,56 $	19,90 $	20,30 $
4	19,83 $	19,98 $	20,18 $	20,53 $	20,94 $
5	20,46 $	20,61 $	20,82 $	21,18 $	21,60 $
6	21,06 $	21,22 $	21,43 $	21,81 $	22,25 $
7	21,73 $	21,89 $	22,11 $	22,50 $	22,95 $
8	22,40 $	22,57 $	22,80 $	23,20 $	23,66 $
9	23,09 $	23,26 $	23,49 $	23,90 $	24,38 $
10	23,81 $	23,99 $	24,23 $	24,65 $	25,14 $
11	24,55 $	24,73 $	24,98 $	25,42 $	25,93 $
12	25,31 $	25,50 $	25,76 $	26,21 $	26,73 $

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,19 $	17,32 $	17,49 $	17,80 $	18,16 $
2	17,75 $	17,88 $	18,06 $	18,38 $	18,75 $
3	18,48 $	18,62 $	18,81 $	19,14 $	19,52 $
4	19,12 $	19,26 $	19,45 $	19,79 $	20,19 $
5	19,89 $	20,04 $	20,24 $	20,59 $	21,00 $
6	20,57 $	20,72 $	20,93 $	21,30 $	21,73 $
7	21,42 $	21,58 $	21,80 $	22,18 $	22,62 $
8	22,20 $	22,37 $	22,59 $	22,99 $	23,45 $
9	23,04 $	23,21 $	23,44 $	23,85 $	24,33 $
10	23,91 $	24,09 $	24,33 $	24,76 $	25,26 $
11	24,80 $	24,99 $	25,24 $	25,68 $	26,19 $
12	25,75 $	25,94 $	26,20 $	26,66 $	27,19 $

Classes d’emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques**
Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,73 $	16,86 $	17,03 $	17,33 $	17,68 $
2	17,29 $	17,42 $	17,59 $	17,90 $	18,26 $
3	18,00 $	18,14 $	18,32 $	18,64 $	19,01 $
4	18,63 $	18,77 $	18,96 $	19,29 $	19,68 $
5	19,38 $	19,53 $	19,73 $	20,08 $	20,48 $
6	20,05 $	20,20 $	20,40 $	20,76 $	21,18 $
7	20,87 $	21,03 $	21,24 $	21,61 $	22,04 $
8	21,64 $	21,80 $	22,02 $	22,41 $	22,86 $
9	22,44 $	22,61 $	22,84 $	23,24 $	23,70 $
10	23,29 $	23,46 $	23,69 $	24,10 $	24,58 $
11	24,15 $	24,33 $	24,57 $	25,00 $	25,50 $
12	25,09 $	25,28 $	25,53 $	25,98 $	26,50 $

Classes d’emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,42 $	16,54 $	16,71 $	17,00 $	17,34 $
2	17,10 $	17,23 $	17,40 $	17,70 $	18,05 $
3	17,66 $	17,79 $	17,97 $	18,28 $	18,65 $
4	18,31 $	18,45 $	18,63 $	18,96 $	19,34 $
5	18,97 $	19,11 $	19,30 $	19,64 $	20,03 $
6	19,65 $	19,80 $	20,00 $	20,35 $	20,76 $
7	20,33 $	20,48 $	20,68 $	21,04 $	21,46 $
8	21,12 $	21,28 $	21,49 $	21,87 $	22,31 $
9	21,93 $	22,09 $	22,31 $	22,70 $	23,15 $
10	22,74 $	22,91 $	23,14 $	23,54 $	24,01 $
11	23,53 $	23,71 $	23,95 $	24,37 $	24,86 $
12	24,42 $	24,60 $	24,85 $	25,28 $	25,79 $

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation**
Technicienne ou technicien en psychométrie
Technicienne ou technicien en service de garde

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,34 $	17,47 $	17,64 $	17,95 $	18,31 $
2	18,05 $	18,19 $	18,37 $	18,69 $	19,06 $
3	18,64 $	18,78 $	18,97 $	19,30 $	19,69 $
4	19,33 $	19,47 $	19,66 $	20,00 $	20,40 $
5	20,03 $	20,18 $	20,38 $	20,74 $	21,15 $
6	20,74 $	20,90 $	21,11 $	21,48 $	21,91 $
7	21,45 $	21,61 $	21,83 $	22,21 $	22,65 $
8	22,30 $	22,47 $	22,69 $	23,09 $	23,55 $
9	23,15 $	23,32 $	23,55 $	23,96 $	24,44 $
10	24,00 $	24,18 $	24,42 $	24,85 $	25,35 $
11	24,86 $	25,05 $	25,30 $	25,74 $	26,25 $
12	25,75 $	25,94 $	26,20 $	26,66 $	27,19 $

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,70 $	16,83 $	17,00 $	17,30 $	17,65 $
2	17,38 $	17,51 $	17,69 $	18,00 $	18,36 $
3	17,95 $	18,08 $	18,26 $	18,58 $	18,95 $
4	18,62 $	18,76 $	18,95 $	19,28 $	19,67 $
5	19,29 $	19,43 $	19,62 $	19,96 $	20,36 $
6	19,98 $	20,13 $	20,33 $	20,69 $	21,10 $
7	20,66 $	20,81 $	21,02 $	21,39 $	21,82 $
8	21,47 $	21,63 $	21,85 $	22,23 $	22,67 $
9	22,30 $	22,47 $	22,69 $	23,09 $	23,55 $
10	23,13 $	23,30 $	23,53 $	23,94 $	24,42 $
11	23,94 $	24,12 $	24,36 $	24,79 $	25,29 $
12	24,83 $	25,02 $	25,27 $	25,71 $	26,22 $

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,18 $	19,32 $	19,51 $	19,85 $	20,25 $
2	19,78 $	19,93 $	20,13 $	20,48 $	20,89 $
3	20,35 $	20,50 $	20,71 $	21,07 $	21,49 $
4	20,89 $	21,05 $	21,26 $	21,63 $	22,06 $
5	21,52 $	21,68 $	21,90 $	22,28 $	22,73 $
6	22,16 $	22,33 $	22,55 $	22,94 $	23,40 $
7	22,75 $	22,92 $	23,15 $	23,56 $	24,03 $
8	23,37 $	23,55 $	23,79 $	24,21 $	24,69 $
9	24,07 $	24,25 $	24,49 $	24,92 $	25,42 $
10	24,72 $	24,91 $	25,16 $	25,60 $	26,11 $
11	25,55 $	25,74 $	26,00 $	26,46 $	26,99 $
12	26,23 $	26,43 $	26,69 $	27,16 $	27,70 $

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,91 $	19,05 $	19,24 $	19,58 $	19,97 $
2	19,56 $	19,71 $	19,91 $	20,26 $	20,67 $
3	20,16 $	20,31 $	20,51 $	20,87 $	21,29 $
4	20,86 $	21,02 $	21,23 $	21,60 $	22,03 $
5	21,53 $	21,69 $	21,91 $	22,29 $	22,74 $
6	22,22 $	22,39 $	22,61 $	23,01 $	23,47 $
7	22,93 $	23,10 $	23,33 $	23,74 $	24,21 $
8	23,70 $	23,88 $	24,12 $	24,54 $	25,03 $
9	24,49 $	24,67 $	24,92 $	25,36 $	25,87 $
10	25,27 $	25,46 $	25,71 $	26,16 $	26,68 $
11	26,10 $	26,30 $	26,56 $	27,02 $	27,56 $
12	26,97 $	27,17 $	27,44 $	27,92 $	28,48 $

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	22,62 $	22,79 $	23,02 $	23,42 $	23,89 $
2	23,41 $	23,59 $	23,83 $	24,25 $	24,74 $
3	24,15 $	24,33 $	24,57 $	25,00 $	25,50 $
4	25,01 $	25,20 $	25,45 $	25,90 $	26,42 $
5	25,86 $	26,05 $	26,31 $	26,77 $	27,31 $
6	26,71 $	26,91 $	27,18 $	27,66 $	28,21 $
7	27,72 $	27,93 $	28,21 $	28,70 $	29,27 $
8	28,69 $	28,91 $	29,20 $	29,71 $	30,30 $
9	29,71 $	29,93 $	30,23 $	30,76 $	31,38 $

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,75 $	18,89 $	19,08 $	19,41 $	19,80 $
2	19,33 $	19,47 $	19,66 $	20,00 $	20,40 $
3	19,93 $	20,08 $	20,28 $	20,63 $	21,04 $
4	20,55 $	20,70 $	20,91 $	21,28 $	21,71 $
5	21,22 $	21,38 $	21,59 $	21,97 $	22,41 $
6	21,84 $	22,00 $	22,22 $	22,61 $	23,06 $
7	22,52 $	22,69 $	22,92 $	23,32 $	23,79 $
8	23,24 $	23,41 $	23,64 $	24,05 $	24,53 $
9	23,96 $	24,14 $	24,38 $	24,81 $	25,31 $
10	24,66 $	24,84 $	25,09 $	25,53 $	26,04 $
11	25,48 $	25,67 $	25,93 $	26,38 $	26,91 $
12	26,23 $	26,43 $	26,69 $	27,16 $	27,70 $

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,50 $	19,65 $	19,85 $	20,20 $	20,60 $
2	20,15 $	20,30 $	20,50 $	20,86 $	21,28 $
3	20,78 $	20,94 $	21,15 $	21,52 $	21,95 $
4	21,50 $	21,66 $	21,88 $	22,26 $	22,71 $
5	22,19 $	22,36 $	22,58 $	22,98 $	23,44 $
6	22,88 $	23,05 $	23,28 $	23,69 $	24,16 $
7	23,63 $	23,81 $	24,05 $	24,47 $	24,96 $
8	24,43 $	24,61 $	24,86 $	25,30 $	25,81 $
9	25,21 $	25,40 $	25,65 $	26,10 $	26,62 $
10	26,05 $	26,25 $	26,51 $	26,97 $	27,51 $
11	26,87 $	27,07 $	27,34 $	27,82 $	28,38 $
12	27,77 $	27,98 $	28,26 $	28,75 $	29,33 $

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 $	15,60 $	15,76 $	16,04 $	16,36 $
2	15,86 $	15,98 $	16,14 $	16,42 $	16,75 $
3	16,22 $	16,34 $	16,50 $	16,79 $	17,13 $
4	16,61 $	16,73 $	16,90 $	17,20 $	17,54 $
5	16,99 $	17,12 $	17,29 $	17,59 $	17,94 $

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,18 $	17,31 $	17,48 $	17,79 $	18,15 $
2	17,78 $	17,91 $	18,09 $	18,41 $	18,78 $
3	18,40 $	18,54 $	18,73 $	19,06 $	19,44 $
4	19,02 $	19,16 $	19,35 $	19,69 $	20,08 $
5	19,65 $	19,80 $	20,00 $	20,35 $	20,76 $
6	20,35 $	20,50 $	20,71 $	21,07 $	21,49 $
7	21,03 $	21,19 $	21,40 $	21,77 $	22,21 $

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2011-07-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,61 $	20,82 $	21,18 $	21,60 $
2	21,22 $	21,43 $	21,81 $	22,25 $
3	21,86 $	22,08 $	22,47 $	22,92 $
4	22,52 $	22,75 $	23,15 $	23,61 $
5	23,17 $	23,40 $	23,81 $	24,29 $

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,72 $	15,84 $	16,00 $	16,28 $	16,61 $
2	16,17 $	16,29 $	16,45 $	16,74 $	17,07 $
3	16,70 $	16,83 $	17,00 $	17,30 $	17,65 $
4	17,29 $	17,42 $	17,59 $	17,90 $	18,26 $
5	17,79 $	17,92 $	18,10 $	18,42 $	18,79 $
6	18,35 $	18,49 $	18,67 $	19,00 $	19,38 $
7	18,98 $	19,12 $	19,31 $	19,65 $	20,04 $
8	19,61 $	19,76 $	19,96 $	20,31 $	20,72 $
9	20,28 $	20,43 $	20,63 $	20,99 $	21,41 $
10	21,03 $	21,19 $	21,40 $	21,77 $	22,21 $

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,30 $	16,42 $	16,58 $	16,87 $	17,21 $
2	16,80 $	16,93 $	17,10 $	17,40 $	17,75 $
3	17,28 $	17,41 $	17,58 $	17,89 $	18,25 $
4	17,81 $	17,94 $	18,12 $	18,44 $	18,81 $
5	18,34 $	18,48 $	18,66 $	18,99 $	19,37 $
6	18,89 $	19,03 $	19,22 $	19,56 $	19,95 $
7	19,47 $	19,62 $	19,82 $	20,17 $	20,57 $
8	20,03 $	20,18 $	20,38 $	20,74 $	21,15 $
9	20,62 $	20,77 $	20,98 $	21,35 $	21,78 $

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 $	15,60 $	15,76 $	16,04 $	16,36 $
2	15,99 $	16,11 $	16,27 $	16,55 $	16,88 $
3	16,45 $	16,57 $	16,74 $	17,03 $	17,37 $
4	17,07 $	17,20 $	17,37 $	17,67 $	18,02 $
5	17,54 $	17,67 $	17,85 $	18,16 $	18,52 $
6	18,09 $	18,23 $	18,41 $	18,73 $	19,10 $
7	18,63 $	18,77 $	18,96 $	19,29 $	19,68 $

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 $	18,23 $	18,41 $	18,73 $	19,10 $
2	18,66 $	18,80 $	18,99 $	19,32 $	19,71 $
3	19,23 $	19,37 $	19,56 $	19,90 $	20,30 $
4	19,86 $	20,01 $	20,21 $	20,56 $	20,97 $
5	20,49 $	20,64 $	20,85 $	21,21 $	21,63 $

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,21 $	17,34 $	17,51 $	17,82 $	18,18 $
2	17,81 $	17,94 $	18,12 $	18,44 $	18,81 $
3	18,46 $	18,60 $	18,79 $	19,12 $	19,50 $
4	19,17 $	19,31 $	19,50 $	19,84 $	20,24 $
5	19,87 $	20,02 $	20,22 $	20,57 $	20,98 $
6	20,59 $	20,74 $	20,95 $	21,32 $	21,75 $

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,59 $	20,74 $	20,95 $	21,32 $	21,75 $
2	21,31 $	21,47 $	21,68 $	22,06 $	22,50 $
3	22,04 $	22,21 $	22,43 $	22,82 $	23,28 $
4	22,75 $	22,92 $	23,15 $	23,56 $	24,03 $
5	23,52 $	23,70 $	23,94 $	24,36 $	24,85 $
6	24,32 $	24,50 $	24,75 $	25,18 $	25,68 $
7	25,14 $	25,33 $	25,58 $	26,03 $	26,55 $

Classes d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés**
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,07 $	16,19 $	16,35 $	16,64 $	16,97 $
2	16,54 $	16,66 $	16,83 $	17,12 $	17,46 $
3	17,01 $	17,14 $	17,31 $	17,61 $	17,96 $
4	17,57 $	17,70 $	17,88 $	18,19 $	18,55 $
5	18,07 $	18,21 $	18,39 $	18,71 $	19,08 $
6	18,59 $	18,73 $	18,92 $	19,25 $	19,64 $

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
19,38 $	19,53 $	19,73 $	20,08 $	20,48 $

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,93 $	17,06 $	17,23 $	17,53 $	17,88 $
2	17,35 $	17,48 $	17,65 $	17,96 $	18,32 $
3	17,75 $	17,88 $	18,06 $	18,38 $	18,75 $
4	18,16 $	18,30 $	18,48 $	18,80 $	19,18 $
5	18,59 $	18,73 $	18,92 $	19,25 $	19,64 $

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,38 $	19,53 $	19,73 $	20,08 $	20,48 $
2	19,94 $	20,09 $	20,29 $	20,65 $	21,06 $
3	20,58 $	20,73 $	20,94 $	21,31 $	21,74 $
4	21,29 $	21,45 $	21,66 $	22,04 $	22,48 $
5	21,93 $	22,09 $	22,31 $	22,70 $	23,15 $
6	22,53 $	22,70 $	22,93 $	23,33 $	23,80 $

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,69 $	16,82 $	16,99 $	17,29 $	17,64 $
2	17,10 $	17,23 $	17,40 $	17,70 $	18,05 $
3	17,48 $	17,61 $	17,79 $	18,10 $	18,46 $
4	17,90 $	18,03 $	18,21 $	18,53 $	18,90 $

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 $	17,76 $	17,94 $	18,25 $	18,62 $
2	18,23 $	18,37 $	18,55 $	18,87 $	19,25 $
3	18,82 $	18,96 $	19,15 $	19,49 $	19,88 $
4	19,50 $	19,65 $	19,85 $	20,20 $	20,60 $
5	20,15 $	20,30 $	20,50 $	20,86 $	21,28 $

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,78 $	19,93 $	20,13 $	20,48 $	20,89 $
2	20,36 $	20,51 $	20,72 $	21,08 $	21,50 $
3	21,01 $	21,17 $	21,38 $	21,75 $	22,19 $
4	21,74 $	21,90 $	22,12 $	22,51 $	22,96 $
5	22,39 $	22,56 $	22,79 $	23,19 $	23,65 $
6	23,00 $	23,17 $	23,40 $	23,81 $	24,29 $

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau**

Semaine : 35 heures

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
16,25 $	16,37 $	16,53 $	16,82 $	17,16 $

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 $	15,60 $	15,76 $	16,04 $	16,36 $
2	15,86 $	15,98 $	16,14 $	16,42 $	16,75 $
3	16,22 $	16,34 $	16,50 $	16,79 $	17,13 $
4	16,61 $	16,73 $	16,90 $	17,20 $	17,54 $

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,87 $	17,00 $	17,17 $	17,47 $	17,82 $
2	17,46 $	17,59 $	17,77 $	18,08 $	18,44 $
3	18,05 $	18,19 $	18,37 $	18,69 $	19,06 $
4	18,63 $	18,77 $	18,96 $	19,29 $	19,68 $
5	19,26 $	19,40 $	19,59 $	19,93 $	20,33 $

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,23 $	19,37 $	19,56 $	19,90 $	20,30 $
2	19,92 $	20,07 $	20,27 $	20,62 $	21,03 $
3	20,58 $	20,73 $	20,94 $	21,31 $	21,74 $
4	21,29 $	21,45 $	21,66 $	22,04 $	22,48 $
5	21,94 $	22,10 $	22,32 $	22,71 $	23,16 $
6	22,68 $	22,85 $	23,08 $	23,48 $	23,95 $
7	23,45 $	23,63 $	23,87 $	24,29 $	24,78 $

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 $	15,60 $	15,76 $	16,04 $	16,36 $
2	15,86 $	15,98 $	16,14 $	16,42 $	16,75 $
3	16,22 $	16,34 $	16,50 $	16,79 $	17,13 $
4	16,61 $	16,73 $	16,90 $	17,20 $	17,54 $

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 $	15,60 $	15,76 $	16,04 $	16,36 $
2	16,02 $	16,14 $	16,30 $	16,59 $	16,92 $
3	16,59 $	16,71 $	16,88 $	17,18 $	17,52 $
4	17,16 $	17,29 $	17,46 $	17,77 $	18,13 $
5	17,73 $	17,86 $	18,04 $	18,36 $	18,73 $
6	18,34 $	18,48 $	18,66 $	18,99 $	19,37 $
7	18,97 $	19,11 $	19,30 $	19,64 $	20,03 $

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,72 $	16,85 $	17,02 $	17,32 $	17,67 $
2	17,23 $	17,36 $	17,53 $	17,84 $	18,20 $
3	17,71 $	17,84 $	18,02 $	18,34 $	18,71 $
4	18,27 $	18,41 $	18,59 $	18,92 $	19,30 $
5	18,80 $	18,94 $	19,13 $	19,46 $	19,85 $
6	19,35 $	19,50 $	19,70 $	20,04 $	20,44 $

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 $	17,76 $	17,94 $	18,25 $	18,62 $
2	18,17 $	18,31 $	18,49 $	18,81 $	19,19 $
3	18,72 $	18,86 $	19,05 $	19,38 $	19,77 $
4	19,28 $	19,42 $	19,61 $	19,95 $	20,35 $
5	19,87 $	20,02 $	20,22 $	20,57 $	20,98 $
6	20,44 $	20,59 $	20,80 $	21,16 $	21,58 $
7	21,04 $	21,20 $	21,41 $	21,78 $	22,22 $

Classe d’emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,21 $	19,35 $	19,54 $	19,88 $	20,28 $
2	19,80 $	19,95 $	20,15 $	20,50 $	20,91 $
3	20,41 $	20,56 $	20,77 $	21,13 $	21,55 $
4	21,03 $	21,19 $	21,40 $	21,77 $	22,21 $

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Apprentie ou apprenti de métiers					
1re année	15,40 $	15,52 $	15,68 $	15,95 $	16,27 $
2e année	15,89 $	16,01 $	16,17 $	16,45 $	16,78 $
3e année	16,43 $	16,55 $	16,72 $	17,01 $	17,35 $
4e année	16,99 $	17,12 $	17,29 $	17,59 $	17,94 $
Ébéniste	21,56 $	21,72 $	21,94 $	22,32 $	22,77 $
Électricienne ou électricien	21,56 $	21,72 $	21,94 $	22,32 $	22,77 $
Électricienne ou électricien, classe principale	22,92 $	23,09 $	23,32 $	23,73 $	24,20 $
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	22,92 $	23,09 $	23,32 $	23,73 $	24,20 $
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	17,90 $	18,03 $	18,21 $	18,53 $	18,90 $
Classe 3	19,83 $	19,98 $	20,18 $	20,53 $	20,94 $
Classe 2	21,80 $	21,96 $	22,18 $	22,57 $	23,02 $
Classe 1	22,49 $	22,66 $	22,89 $	23,29 $	23,76 $
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	20,05 $	20,20 $	20,40 $	20,76 $	21,18 $
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	21,56 $	21,72 $	21,94 $	22,32 $	22,77 $
Menuisière ou menuisier	20,62 $	20,77 $	20,98 $	21,35 $	21,78 $
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	20,62 $	20,77 $	20,98 $	21,35 $	21,78 $
Peintre	19,13 $	19,27 $	19,46 $	19,80 $	20,20 $
Serrurière ou serrurier	19,62 $	19,77 $	19,97 $	20,32 $	20,73 $
Soudeuse ou soudeur	21,56 $	21,72 $	21,94 $	22,32 $	22,77 $
Spécialiste en mécanique d'ajustage	21,56 $	21,72 $	21,94 $	22,32 $	22,77 $
Tuyauteuse ou tuyauteur	21,56 $	21,72 $	21,94 $	22,32 $	22,77 $
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	19,83 $	19,98 $	20,18 $	20,53 $	20,94 $

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	16,61 $	16,73 $	16,90 $	17,20 $	17,54 $
Aide de métiers	16,99 $	17,12 $	17,29 $	17,59 $	17,94 $
Aide général de cuisine	16,72 $	16,85 $	17,02 $	17,32 $	17,67 $
Buandière ou buandier	16,40 $	16,52 $	16,69 $	16,98 $	17,32 $
Concierge, classe II	17,71 $	17,84 $	18,02 $	18,34 $	18,71 $
Concierge, classe I	19,51 $	19,66 $	19,86 $	20,21 $	20,61 $
Concierge de nuit, classe II	17,26 $	17,39 $	17,56 $	17,87 $	18,23 $
Concierge de nuit, classe I	18,79 $	18,93 $	19,12 $	19,45 $	19,84 $
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	16,61 $	16,73 $	16,90 $	17,20 $	17,54 $
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	18,97 $	19,11 $	19,30 $	19,64 $	20,03 $
Cuisinière ou cuisinier, classe III	18,95 $	19,09 $	19,28 $	19,62 $	20,01 $
Cuisinière ou cuisinier, classe II	19,83 $	19,98 $	20,18 $	20,53 $	20,94 $
Cuisinière ou cuisinier, classe I	20,62 $	20,77 $	20,98 $	21,35 $	21,78 $
Gardienne ou gardien	15,86 $	15,98 $	16,14 $	16,42 $	16,75 $
Jardinière ou jardinier	17,90 $	18,03 $	18,21 $	18,53 $	18,90 $
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)	16,25 $	16,37 $	16,53 $	16,82 $	17,16 $
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	16,22 $	16,34 $	16,50 $	16,79 $	17,13 $
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	17,71 $	17,84 $	18,02 $	18,34 $	18,71 $

ANNEXE 2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL (CSDM)

Classes d'emplois particulières

1) Les classes d'emplois suivantes sont en vigueur à la CSDM exclusivement :

- Acheteuse ou acheteur, classe principale
- Technicienne-relieuse ou technicien-relieur
- Déménageuse ou déménageur

2) Les dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00 de la convention s'appliquent à la personne salariée concernée par l'une de ces classes d'emplois aux fins de la détermination du taux de traitement qui lui est applicable.

3) Les taux et échelles de traitement horaires applicables sont ceux apparaissant à la présente annexe.

Prime particulière

4) La prime horaire pour « la préposée ou le préposé à une camionnette » autre qu'une conductrice ou un conducteur de véhicules légers ou lourds et autre qu'une aide-conductrice ou un aide-conducteur de véhicules lourds est la suivante :

Du 1er avril 2010 au 31 mars 2011 :	0,15 $/heure
Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012 :	0,15 $/heure
Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 :	0,15 $/heure
Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014 :	0,15 $/heure
À compter du 1er avril 2014 :	0,15 $/heure

Classes d'emplois : **Technicienne-relieuse ou technicien-relieur (CSDM)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 Au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
01	16,73 $	16,86 $	17,03 $	17,33 $	17,68 $
02	17,29 $	17,42 $	17,59 $	17,90 $	18,26 $
03	18,00 $	18,14 $	18,32 $	18,64 $	19,01 $
04	18,63 $	18,77 $	18,96 $	19,29 $	19,68 $
05	19,38 $	19,53 $	19,73 $	20,08 $	20,48 $
06	20,05 $	20,20 $	20,40 $	20,76 $	21,18 $
07	20,87 $	21,03 $	21,24 $	21,61 $	22,04 $
08	21,64 $	21,80 $	22,02 $	22,41 $	22,86 $
09	22,44 $	22,61 $	22,84 $	23,24 $	23,70 $
10	23,29 $	23,46 $	23,69 $	24,10 $	24,58 $
11	24,15 $	24,33 $	24,57 $	25,00 $	25,50 $
12	25,09 $	25,28 $	25,53 $	25,98 $	26,50 $

Classe d’emplois : **Acheteuse ou acheteur, classe principale (CSDM)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 Au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
01	21,32 $	21,48 $	21,69 $	22,07 $	22,51 $
02	21,98 $	22,14 $	22,36 $	22,75 $	23,21 $
03	22,64 $	22,81 $	23,04 $	23,44 $	23,91 $
04	23,36 $	23,54 $	23,78 $	24,20 $	24,68 $
05	24,08 $	24,26 $	24,50 $	24,93 $	25,43 $
06	24,86 $	25,05 $	25,30 $	25,74 $	26,25 $
07	25,66 $	25,85 $	26,11 $	26,57 $	27,10 $

Classe d’emplois : **Déménageuse ou déménageur (CSDM)**

Semaine : 38,75 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 Au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
	16,99 $	17,12 $	17,29 $	17,59 $	17,94 $

ANNEXE 3 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.

2) Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

4) La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc. ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6) La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à toute personne salariée déplacée tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission. Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, la commission paie une allocation de déplacement de deux cents dollars (200 $).

Compensation pour le bail

7) La personne salariée visée au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8) Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison constituant la résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;

b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison pour fins de résidence principale à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10) Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

11) Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison constituant sa résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur, à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission d'origine.

ANNEXE 4 RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

OBJET : CONGÉ AUTOFINANCÉ

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le_____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes, sans toutefois excéder le _____.

II- Durée du congé autofinancé

Le congé est d'une durée de _____ , soit du _____ au _____.

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée, conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-11.04.

Au cours du congé autofinancé, la personne salariée ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

La durée maximale de participation au régime de congé autofinancé (période d'accumulation et période de congé comprise) ne doit pas dépasser sept (7) ans.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.04 de la convention).

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie;
- accumulation des congés de maladie, monnayés le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III ci-dessus;
- accumulation de l'expérience.

b) Pendant le congé autofinancé, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

c) Aux fins des vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.

d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et de sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé autofinancé (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse[1] à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé autofinancé (traitement non versé)

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé autofinancé est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

---

[1] La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire

Au cours de la durée du contrat, le total des congés sans traitement et des mises à pied temporaires prévus à la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ces congés sans traitement et de ces mises à pied temporaires est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II des présentes s'appliquent.

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser la commission en application de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé autofinancé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé autofinancé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé autofinancé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé autofinancé

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, basée sur son traitement régulier;

2° elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.31, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission en application de l'article V.

XI- Lésion professionnelle

Lorsque survient une lésion professionnelle, l'article 5-9.00 s'applique à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un des choix suivants :

1° interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors;

2° mettre fin au contrat à la date de l'événement; l'article V des présentes s'applique alors.

XII- Congé de maternité (vingt et une (21) ou vingt (20) semaines), congé de paternité (cinq (5) semaines) et congé pour adoption (cinq (5) semaines)

1° Si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale, de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, de cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou de cinq (5) semaines pour le congé pour adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

2° Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce ____e jour du mois de _____ 20____

Pour la commission scolaire	Signature de la personne salariée

c.c. Syndicat

ANNEXE 5 MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

Admissibilité

1) Le programme de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « programme », s'applique à toute personne salariée qui répond aux conditions suivantes :

   a) être une personne salariée régulière à temps complet ou une personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois;

   b) être participante au RREGOP, au RRE ou au RRF;

   c) s'être assurée auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle aura droit à une pension à la fin du programme;

   d) avoir conclu une entente avec la commission.

Octroi de la retraite progressive

2) La personne salariée doit faire sa demande par écrit à la commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.

   L'octroi d'une mise à la retraite de façon progressive est sujet à une entente préalable avec la commission, laquelle tient compte des besoins du service.

Contenu de l'entente

3) L'entente écrite conclue entre la personne salariée et la commission doit être conforme aux dispositions des lois et règlements concernant la mise à la retraite de façon progressive et comprendre les éléments suivants :

   a) la durée du programme (laquelle peut varier entre douze (12) mois et soixante (60) mois);

   b) le nombre d'heures travaillées par semaine (lequel ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail)[1];

   c) la personne salariée s'engage à prendre sa retraite à la fin du programme.

Autres modalités

4) Durant le programme, le nombre d'heures travaillées par semaine peut être modifié après entente entre la personne salariée et la commission.

   De plus, dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) ans.

5) Pour l'application du programme, le traitement admissible des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalue de ce programme. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalue du programme.

6) Durant le programme, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquelles elle a droit au prorata des heures travaillées.

7) Durant le programme, la personne salariée accumule son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

8) Durant le programme, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début du programme.

La personne salariée a droit, durant le programme, au régime uniforme d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début du programme.

9) Durant le programme, la personne salariée est considérée, quant aux mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00, sur la base du temps travaillé avant le début du programme. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article 7-3.00 dont la personne salariée peut bénéficier, le cas échéant, sont calculées sur la base des heures travaillées durant le programme.

10) Outre les circonstances déterminées par règlement, l'entente intervenue entre la personne salariée et la commission prend fin, à la date de l'événement, dans les cas suivants :

- retraite;
- démission;
- mise à pied;
- congédiement;
- décès;
- désistement avec l'accord de la commission.

11) Dans le cas où l'entente prend fin, le service crédité est maintenu, sous réserve des dispositions prévues au règlement.

12) Une personne salariée n'est éligible qu'une (1) seule fois au programme.

13) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui bénéficie du programme est régie par les règles de la convention s'appliquant aux personnes salariées à temps partiel.

14) Les parties conviennent que le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée en raison du programme constitue un poste temporairement vacant.

ANNEXE 6 PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les personnes salariées permanentes qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.

2) À la suite d'une demande écrite de la personne salariée adressée à la commission, celle-ci peut accorder à la personne salariée une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une (1) année.

   Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent.

3) La commission, le syndicat et la personne salariée conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder vingt pour cent (20 %) du temps travaillé par la personne salariée. La commission transmet au syndicat une copie de l'entente intervenue avec la personne salariée.

4) La commission et le syndicat conviennent de modalités permettant à une personne salariée de mettre fin à sa participation au programme.

5) Durant sa participation au programme, la personne salariée conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages auxquels elle a droit en vertu de la convention.

   L'article 8-3.00 (Heures supplémentaires) est applicable en fonction des spécifications suivantes :

   a) pour les heures travaillées en sus de son nouvel horaire quotidien, s'il comporte plus d'heures que son ancien horaire;

   b) pour les heures travaillées en sus de son ancien horaire quotidien, s'il comportait plus d'heures que son nouvel horaire;

   c) pour les heures travaillées en sus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail à la commission pour sa catégorie d'emploi.

6) Pendant la durée de son adhésion au programme de réduction du temps de travail, la personne salariée et la commission versent pour le temps non travaillé leur quote-part respective des cotisations exigibles.

7) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant le programme de réduction du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service auprès d'un employeur (commission ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

   De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa période d'emploi. Toutefois, les congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalue cette personne salariée ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

8) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu’au renouvellement de la convention.

ANNEXE 7 LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR FINS DE PRÉPARATION ET DE NÉGOCIATION DE LA PROCHAINE CONVENTION COLLECTIVE

À la demande écrite du syndicat adressée à la commission au moins quinze (15) jours à l'avance, la personne salariée membre du comité de négociation pour la partie syndicale à l'échelle nationale est libérée avec maintien du traitement aux fins de la préparation et de la négociation de la prochaine convention collective.

Les modalités de libérations des mandataires syndicaux et de remboursement, s'il y a lieu, sont étudiées et établies par les parties négociantes à l'échelle nationale.

ANNEXE 8 CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 mars 2015.

Dans ce cas, la commission transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir une copie au syndicat.

La personne salariée, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente, peut loger un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement.

Dans le cas d'arbitrage sur la classe d'emplois attribuée, les clauses 6-1.16 et 6-1.17 s'appliquent.

La personne salariée peut aussi loger un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement, selon la procédure régulière, concernant le taux de traitement ou de l'échelon qui lui est attribué.

Une décision en vertu de la présente annexe est rétroactive à la date d'accréditation. Si celle-ci est postérieure au 31 mars 2010, les règles de classement énoncées à la convention s'appliquent. Lorsque la date d'accréditation est antérieure au 1er avril 2010, les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention collective se terminant le 31 mars 2010.

ANNEXE 9 GRIEFS ET ARBITRAGE AVANT LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

Tout grief ainsi que tout avis d'appel ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention sont réglés en la manière prévue à la convention collective antérieure. Ces griefs ou avis d'appel sont entendus devant l'un des arbitres nommés en vertu de la clause 9-2.02 ou 6-1.16, selon le cas, ou devant toute autre personne nommée spécifiquement à cette fin par les parties négociantes à l'échelle nationale.

Cependant, dans le cas de griefs visés par les conventions collectives antérieures à celle applicable en 1983-1985, ces griefs peuvent être entendus devant un arbitre unique nommé en vertu de la clause 9-2.02 ou 6-1.16 de la convention, selon les modalités de nomination qui y sont prévues.

ANNEXE 10 RELOCALISATION

Les parties aux présentes forment un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe. Ce comité a pour mandat :

1) d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une deuxième (2e) fois à la suite de l'application de la clause 7-3.05. Dans ce cadre, le comité doit s'assurer que la personne salariée en cause ne soit pas appelée à s'éloigner de façon abusive du lieu de travail de sa première (1re) mise en disponibilité;

2) d'étudier les cas particuliers de relocalisation de personnes salariées à l'intérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres. Ces cas peuvent porter notamment sur :

   - les temps de transport de la personne salariée;

   - l'obligation de franchir deux (2) ponts dans le cas de l'Île de Montréal;

   - le lieu de résidence de la personne salariée;

3) le comité est composé de quatre (4) membres :

   - deux (2) personnes représentantes nommées par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale;

   - deux (2) personnes représentantes nommées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;

4) le comité peut de plus, étudier tout autre problème relatif à la relocalisation de personnes salariées en disponibilité, pouvant survenir en cours de convention.

Pour les cas prévus ci-dessus, le Bureau régional de placement doit appliquer les recommandations écrites et unanimes des membres du comité.

L'article 3-2.00 de la convention s'applique aux personnes représentantes syndicales membres de ce comité.

ANNEXE 11 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES À LA COMMISSION SCOLAIRE HARRICANA

Jours chômés et payés

Aux fins d'application du premier paragraphe de la clause 5-2.03 de la convention, et ce, pour sa durée, le nombre de jours chômés et payés qui s'ajoute à celui prévu à la clause 5-2.01 est de trois (3) jours pour la Commission scolaire Harricana.

ANNEXE 12 CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES À LA COMMISSION SCOLAIRE DE MONTRÉAL (CSDM)

1) Conditions de travail particulières à la Commission scolaire de Montréal (CSDM)

A) Association professionnelle du personnel administratif (CSN)

Le document intitulé « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association professionnelle du personnel administratif (CSN) » et daté du 23 novembre 2010 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la CSDM pour la durée de la convention.

B) Syndicat national des employées et employés de la CSDM

Le document intitulé « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat national des employées et employés de la CSDM » et daté du 9 novembre 2010 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la CSDM pour la durée de la convention.

C) Association des concierges des écoles du district de Montréal Inc.

Le document intitulé « Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des concierges des écoles du district de Montréal Inc. » et daté du 23 novembre 2010 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la CSDM pour la durée de la convention.

2) Jours chômés et payés

Aux fins d'application du premier paragraphe de la clause 5-2.03 de la convention, et ce, pour sa durée, le nombre de jours chômés et payés qui s'ajoute à celui prévu à la clause 5-2.01 est de deux (2) jours pour la Commission scolaire de Montréal.

3) Régime de congés sociaux pour la Commission scolaire de Montréal (CSDM)

Malgré les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention, les personnes salariées à l'emploi de la Commission scolaire de Montréal continuent de bénéficier, pour la durée de la convention, du régime de congés sociaux dont elles ont bénéficié en vertu de la convention collective antérieure, le tout aux mêmes conditions.

Toutefois, la personne salariée qui renonce au régime particulier de congés de maladie décrit à la clause 5-3.46 bénéficie, à compter du 1er juillet 2011, du régime de congés spéciaux décrit à l'article 5-1.00.

4) Changement de l'horaire de travail de soir à l'horaire de jour pour certaines personnes salariées membres du syndicat national des employées et employés de la CSDM exerçant certaines fonctions syndicales

La personne salariée membre du Syndicat national des employées et employés de la CSDM désignée comme dirigeante ou dirigeant de l'association, membre du comité de griefs de l'association, membre du conseil syndical de l'association ou personne déléguée au Conseil central de la CSN de cette association travaillant sur un horaire de travail de soir peut, après avoir obtenu la permission, reporter son horaire de travail afin d'assister respectivement à une réunion du comité exécutif de l'association, du comité de griefs de l'association, du conseil syndical de l'association ou du Conseil central de la CSN lorsque cette réunion coïncide avec son horaire de travail de soir. Dans un tel cas, la personne salariée travaillant sur un horaire de travail de soir est soumise à l'horaire de travail de jour, et ce, uniquement et au cours de la même journée où l'une des réunions prévues ci-dessus se tient.

Cette personne salariée autorisée à reporter son horaire n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

Le Syndicat national des employées et employés de la CSDM s'engage à faire parvenir à la date d’entrée en vigueur de la convention ainsi qu'à chaque année la liste des personnes salariées désignées comme dirigeantes ou dirigeants de l'association, des membres du comité de griefs de l'association, des membres du conseil syndical ainsi que les personnes déléguées de cette association au Conseil central de la CSN, à défaut de quoi, la commission pourra refuser toute permission demandée en vertu de la présente annexe. Tout changement apporté à cette liste au cours d'une même année devra aussi être porté à la connaissance de la commission.

ANNEXE 13 LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS[1]

1. Modifications législatives

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

2. Nombre d'années de service

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) années au 1er janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes avantages que celles qui les précèdent :

- À compter du 1er janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) années doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1er janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) années au 1er janvier 2011.

- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1er janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.

- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) années.

- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.

- Tout service effectué, à compter du 1er janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

3. Crédits de rente

À compter du 1er janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

4. Formule de cotisation

À compter du 1er janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1 de la présente.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à une personne cotisante dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'elle verserait si l'exemption de trente-cinq pour cent (35 %) du MGA était maintenue.

---

1 Reproduite à partir de la lettre convenue à la table centrale, le 9 juillet 2010.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des personnes participantes. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard trois (3) mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

5. Banque de quatre-vingt-dix (90) jours

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1er janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

6. Fréquence des évaluations actuarielles

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

7. Clause d'indexation

Advenant qu'un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire-conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1er janvier 2000 est bonifiée le 1er janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire-conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1er janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1er janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1er janvier 2000 (IPC - trois pour cent (3 %) avec un minimum de cinquante pour cent (50 %) de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation (IPC - trois pour cent (3 %)).

Au 1er janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, à la suite d'une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire-conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes est constaté et que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1er janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1er janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des personnes participantes. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

8. Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE 1

FORMULE DE COTISATION

A- La cotisation de la personne participante au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA)

Où MGA : Maximum des gains admissibles

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

B- À compter du 1er janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A)

ANNEXE 14 MODIFICATIONS À LA LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010[1]

Dans le cadre de la mise en oeuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle une personne participante ne pouvait atteindre trente-huit (38) années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1er janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».

1 Reproduite à partir des modifications convenues à la table centrale, le 28 octobre 2010.

ANNEXE 15 DROITS PARENTAUX

Modifications relatives aux droits parentaux

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE 16 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CSN, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE 17 DIRECTIONS RÉGIONALES ET COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la)
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin Patriotes (des) Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des)
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

ANNEXE 18 **LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 7 FÉVRIER 2005 QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT OU DÉTERMINÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT**

À titre d'information :

Agence des partenariats public-privé du Québec
Agence métropolitaine de transport
Autorité des marchés financiers
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Caisse de dépôt et placement du Québec
Centres d'aide juridique
Commission de la capitale nationale
Commission de la construction du Québec
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conseil des services essentiels
Corporation d'hébergement du Québec
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
École nationale de police du Québec
École nationale des pompiers du Québec
Financement-Québec
Fondation de la faune du Québec
Fonds de la recherche en santé du Québec
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
Héma-Québec
Institut national de la santé publique
Investissement Québec
Musée d'art contemporain de Montréal
Musée de la civilisation
Musée national des beaux-arts du Québec
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Office Québec-Amériques pour la jeunesse
Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Régie des installations olympiques
Société de développement des entreprises culturelles
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
Société des alcools du Québec
Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société du Centre des congrès de Québec
Société du Grand théâtre de Québec
Société du Palais des congrès de Montréal
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
Société immobilière du Québec
Société innovatech des Régions Ressources
Société innovatech Québec et Chaudières-Appalaches
Société innovatech du sud du Québec
Société québécoise d'assainissement des eaux
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage

ANNEXE 19 LETTRE D'INTENTION CONCERNANT DES DÉPÔTS ADDITIONNELS AU FONDS D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE (FARR)

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans vingt (20) ans, soixante-dix pour cent (70 %) de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin :

- Le FARR est composé de trois (3) fonds distincts, soit un (1) pour le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), un (1) pour le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) et un troisième (3^{e}) pour les autres régimes de retraite. Ces trois (3) fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la Loi sur l'administration financière.
- Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.
- Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.
- À tous les trois (3) ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

ANNEXE 20 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA FORMATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL OUVRIERS SPÉCIALISÉS

1- Le gouvernement, d'une part, et la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), d'autre part, conviennent de former un groupe de travail mixte intersectoriel composé de cinq (5) personnes représentants des syndicats et de cinq (5) personnes représentantes de l'employeur. Ce comité a pour mandat d'examiner la situation relative à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre dans le cas des titres d'emplois d'ouvrières spécialisées et d'ouvriers spécialisés des secteurs public et parapublic qui apparaissent en annexe à la présente. Le cas échéant, le groupe de travail précisera la nature des problématiques identifiées.

2- Le groupe de travail déposera aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard le 31 décembre 2011.

Ouvriers spécialisés

#	Titre d'emploi	Fonction publique	Santé services sociaux	Soutien Scolaire	Soutien Cégep
1	Calorifugeur		6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	459-20	6355	5308	C926
3	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. I	459-15			
4	Débosseleur - peintre	436-10			
5	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	410-05	6365	5102	C716
6	Électricien	421-10	6354	5104	C702
7	Ferblantier		6369		
8	Briqueteur-maçon	414-10			
9	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	434-20	6353	5125	
10	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	421-05	6356	5103	C704
11	Maître mécanicien de machines frigorifiques		6366		
12	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie		6357	5114	
13	Mécanicien classe I	434-05		5106	
14	Mécanicien de garage / Mécanicien classe II	434-10	6380	5137	
15	Mécanicien de machines fixes	417-05 à 417-95	6383	5107 à 5110	C726 à C744
16	Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	418-10	6352		
17	Mécanicien d'entretien / millwright		6360		C719
18	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	410-10 410-15	6364	5116	C707
19	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	416-05	6388	5117	C708
20	Peintre	413-10	6362	5118	C709
21	Plâtrier		6368		
22	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / tuyauteur / Mécanicien en plomberie - chauffage	420-05	6359	5115	C706
23	Préposé à l'aéroport	462-10			
24	Serrurier		6367	5120	
25	Soudeur / Forgeron-soudeur	435-10 435-05	6361	5121	
26	Vitrier-monteur-mécanicien			5126	

ANNEXE 21 COMITÉ NATIONAL PORTANT SUR LE TRAVAIL À FORFAIT ET LA LOCATION ET PRÊT DE SALLES

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former un comité de travail portant sur le travail à forfait et la location et prêt de salles.

Ce comité est composé de trois (3) personnes représentantes de chaque partie.

Le mandat de ce comité est :

- de procéder à l'étude des difficultés rencontrées dans le travail à forfait ainsi que la location et prêt de salles;

- d'évaluer les problématiques soulevées;

- d'émettre toute recommandation jugée appropriée, conjointe ou non.

Le comité établit ses règles de fonctionnement et fait rapport aux parties négociantes à l'échelle nationale au plus tard douze (12) mois à compter de la première rencontre.

ANNEXE 22 MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT L'ANCIENNETÉ

Les parties conviennent des mesures transitoires suivantes:

1) Sous réserve de la clause 8-1.01 de la convention, l'ancienneté au 30 juin 2011 et au 30 juin 2012 est établie de la façon suivante:

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01

La commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait à cette date par application de l'article 8-1.00 de la convention collective 2005-2010. La commission évalue selon les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.12 l'ancienneté acquise depuis.

Le cas échéant, l'ancienneté dont il est question au paragraphe C) de la clause 7-3.43 et du paragraphe f) de la clause 7-3.44 s'ajoute au complet s'il s'agit d'une personne salariée de soutien, et ce, malgré la clause 8-1.02. Dans les cas d'autres personnes salariées ne faisant pas partie du personnel de soutien, il en est de même sauf que le troisième alinéa de la clause 8-1.02 s'applique pour toute période d'emploi dans une classe d'emplois exclue du personnel de soutien.

8-1.02

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière, dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, des emplois de soutien administratif et des emplois de soutien manuel, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné ci-dessus et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission.

Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévue au Plan de classification du personnel de soutien technique et paratechnique, du personnel de soutien administratif ou du personnel de soutien manuel, ni pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

8-1.03

La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle est en service actif;

b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la convention;

c) lorsqu'elle est absente du travail à la suite d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle;

d) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;

e) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour fins d'activités syndicales, sous réserve que si elle pose sa candidature sur un poste vacant pendant son congé et qu'elle l'obtient, elle doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;

f) lorsqu'elle est mise à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique des activités dans son secteur, conformément à l'article 7-2.00;

g) pendant la période que dure un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, pendant toute prolongation de ces congés et pendant le congé sans traitement prévu à la clause 5-4.54.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle est en congé sans traitement à moins d'une disposition expresse au contraire dans la convention;

b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

a) lors d'une cessation définitive de son emploi;

b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée au paragraphe b) de la clause 8-1.04;

c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.06

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées, et ce, par classe d'emplois, indiquant le nom de la personne salariée et son ancienneté calculée à la date d'entrée en vigueur de la convention et, le cas échéant, l'ancienneté qu'elle peut utiliser pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et une copie est transmise au syndicat.

8-1.07

La commission affiche dans ses immeubles ou transmet à chaque personne salariée la liste d'ancienneté établie en vertu de la clause 8-1.06.

De plus, la personne salariée concernée est informée par écrit d'une modification à son ancienneté à la suite de cet affichage ou de la transmission de la liste d'ancienneté. Une copie de cette modification est transmise au syndicat.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage, conformément aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.09

La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément une copie au syndicat.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède avant l'obtention de ce statut, à titre de personne salariée visée à la clause 1-2.20 ou à l'article 10-1.00 ou 10-2.00, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption de travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

8-1.11

L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

Cette personne salariée se voit reconnaître en plus comme ancienneté, les jours travaillés à titre de personne salariée temporaire ou de personne salariée visée à l'article 10-1.00 ou 10-2.00. Cette personne salariée peut ainsi accumuler jusqu'à un maximum de cinq (5) jours d'ancienneté dans une même semaine.

8-1.12

La personne salariée temporaire accumule de l’ancienneté lorsqu’elle est en service actif. Son ancienneté s’exprime en année, mois, jours et heures.

2) Ces mesures transitoires prennent fin au plus tard à la fin de l’année scolaire 2011-2012 et au cours de cette période une personne salariée accumule de l’ancienneté conformément aux dispositions de la convention collective 2005-2010 là où il est fait mention d’un cumul d’ancienneté.

.

ANNEXE 23 MODIFICATIONS LINGUISTIQUES

Les parties conviennent de procéder à une révision linguistique de la convention, entre le moment de sa signature et son impression. À cette fin, elles dresseront un tableau faisant état des termes et expressions devant être révisés, pour ensuite modifier en conséquence le texte des clauses visées. Pour référence ultérieure, le tableau dressé sera reproduit en annexe à la convention.

Le seul objectif visé par ces modifications est de favoriser l'emploi d'une terminologie qui soit, dans la mesure du possible, conforme aux règles de la langue française.

Les modifications apportées ne pourront être interprétées d'une façon telle que la portée de la convention en soit modifiée.

ANNEXE 24 RÉVISION DES LISTES D'ARBITRES

Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de la procédure d'arbitrage et réviser les listes d'arbitres prévues aux clauses 6-1.16 et 9-2.02, au plus tard le 30 juin 2011.

Entre la date d'entrée en vigueur de la convention et la conclusion d'une entente entre les parties pour réviser ces listes, celles apparaissant à la convention continuent de recevoir application. Toutefois, les personnes qui pouvaient agir comme arbitre jusqu'au 31 mars 2010[1] ne peuvent être nommées par le Greffe que sur accord des représentants des parties nationales.

[1] Il s'agit de Marie-France Lavoie et Hilaire Rochefort nommés en vertu de l'entente administrative du 23 mai 2007.

ANNEXE 25 RECYCLAGE

Aux fins de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.43, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de mettre en place un comité paritaire composé de trois (3) personnes représentantes de chaque partie.

Le mandat de ce comité est :

- d'analyser le projet de recyclage soumis par la commission;
- de convenir de modalités d'application et en informer la commission.

Les membres du comité se réunissent à chaque fois qu'un projet lui est acheminé par une commission. Le comité établit ses règles de fonctionnement.

ANNEXE 26 **MESURES TRANSITOIRES POUR LES CLASSES D'EMPLOIS D'ÉDUCATRICE OU ÉDUCATEUR EN SERVICE DE GARDE, CLASSE PRINCIPALE ET D'ÉDUCATRICE OU ÉDUCATEUR EN SERVICE DE GARDE**

Attendu que le Plan de classification dans son édition du 7 février 2011 prévoit la création d'une nouvelle classe d'emplois, soit celle d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale ainsi que l'introduction de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en service de garde pour accéder à la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

Attendu que la qualité des services offerts à la clientèle des services de garde requiert notamment un rehaussement des qualifications des personnes salariées de la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde;

Attendu que la révision du Plan de classification implique la mise en place de mesures transitoires pour assurer une continuité des services à la clientèle et favoriser la rétention du personnel en service de garde;

Attendu que ces modifications prendront effet à compter de l'année scolaire 2011-2012.

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent ce qui suit:

A) Poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale :

1- En prévision de l'année scolaire 2011-2012, lorsque la commission comble un poste temporairement vacant dont la vacance est prévue pour toute l'année scolaire, un poste nouvellement créé ou un poste définitivement vacant d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale, une personne salariée régulière du secteur des services de garde détenant une attestation d'études professionnelles (AEP) de même que celle n'ayant pas complété la formation collégiale menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) ou la formation professionnelle menant à l'obtention de l'attestation d'études professionnelles (AEP), peut occuper un tel poste à la condition qu'elle ait 4 années d'expérience pertinente, satisfasse aux autres qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission.

2- La personne salariée bénéficiant de cette mesure, lorsqu'elle obtient un poste en application de la clause 7-1.11, débute la période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07 une fois sa formation complétée.

3- La personne salariée doit compléter l'une ou l'autre de ces formations au plus tard le 30 juin 2013. À défaut, la commission peut, à moins d'un motif valable, mettre fin à son emploi d'éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale à la fin de l'année scolaire en cours.

4- Lorsque la commission met fin à l'emploi d'une personne salariée en application du paragraphe précédent, celle-ci est alors considérée, en prévision de l'année scolaire suivante, comme une personne salariée non rappelée, et ce, sur la base du poste qu'elle détenait au moment de sa nomination et elle est réaffectée dans un poste en application de la clause 7-3.37 B) de la convention.

Toutefois, si la personne salariée est affectée à un poste temporairement vacant dont la vacance est prévue pour toute l'année scolaire, elle est réaffectée dans son poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde.

B) Poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde :

1- La personne salariée détenant un poste d'éducatrice ou éducateur en service de garde à la date de signature de la convention est réputée détenir les qualifications requises pour cette classe d'emplois. De plus, postérieurement à l'entrée en vigueur de la convention, la commission scolaire reconnaît qu'une personne salariée nouvellement embauchée qui aurait bénéficié d'une mesure similaire dans une autre commission scolaire est réputée détenir les qualifications requises pour cette classe d'emplois[1].

2- La personne salariée temporaire dont le nom est inscrit à la liste de priorité d'embauche qui a complété, à la date de signature de la convention, un minimum de 900 heures de travail dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde à la commission est réputée détenir les qualifications requises pour cette classe d'emplois.

3- Dans toute autre situation que celles visées aux paragraphes 1 et 2 précédents, la personne salariée embauchée dans la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde doit compléter, au plus tard le 30 juin 2013, la formation professionnelle menant à l'obtention de l'attestation d'études professionnelles (AEP).

À défaut de compléter le programme de formation au plus tard le 30 juin 2013, la commission peut mettre fin à son emploi.

C) Comité national de suivi

Dans les 45 jours qui suivent la signature de la convention, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité national relatif au suivi des mesures transitoires pour les classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde.

1- Le comité a pour mandat :

- d'établir un portrait général des personnes salariées des commissions scolaires œuvrant dans les services de garde et qui ne détiennent pas une AEP ou une AEC;

- d'établir le portrait des personnes salariées qui ont obtenu un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale qui n'ont pas la formation requise;

- d'évaluer les impacts du programme d'études menant à une AEP en service de garde sur le personnel du service de garde à l'emploi des commissions scolaires ;

- de faire des recommandations aux parties négociantes à l'échelle nationale sur les difficultés identifiées par le comité (ex. : amplitude du temps travaillé et de celui passé aux études), en donnant la priorité aux personnes salariées qui ont obtenu un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale.

2- La durée du mandat :

- le mandat du comité se termine le 31 décembre 2011, sauf si les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

3- La composition du comité :

- le comité est composé de deux personnes représentant chacune des parties négociantes à l'échelle nationale.

---

1 Sous réserve toutefois qu'elle satisfasse aux autres exigences déterminées par la commission scolaire.

4- Budget :

- à compter de la signature de la convention, et ce, jusqu'au 30 juin 2013, les parties négociantes à l`échelle nationale disposent d'un montant de deux cent milles dollars (200 000$) par année scolaire pour soutenir la mise en œuvre des recommandations qu'elles auront retenues.

ANNEXE 27 **MESURES TRANSITOIRES POUR LES CLASSES D'EMPLOIS DE CONCIERGE, CONCIERGE DE NUIT, OUVRIÈRE OU OUVRIER D'ENTRETIEN, CLASSE II, TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DOCUMENTATION ET TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE TRAVAUX PRATIQUES**

Attendu que le Plan de classification dans son édition du 7 février 2011 ne comprend plus les classes d'emplois de concierge et de concierge de nuit ;

Attendu que ces classes d'emplois ont été remplacées par celles-ci :

Concierge, classe I
Concierge, classe II
Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit, classe II;

Attendu que le Plan de classification dans son édition du 7 février 2011 comporte aussi des modifications aux classes d'emplois suivantes :

Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien de travaux pratiques;

Attendu la nécessité de faire connaître aux personnes salariées concernées par ces modifications la classe d'emplois de même que l'échelon ou le taux qui leur est attribué par la commission.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1) Dans le cadre de la mise en application de la clause 6-1.01 de la convention 2010-2015, la personne salariée détenant un poste de l'une des classes d'emplois ayant fait l'objet d'une modification reçoit un avis de classement lui confirmant, à compter de l'entrée en vigueur de la convention, une classe d'emplois conforme à l'édition du 7 février 2011 du Plan de classification. Cette intégration est effectuée de la façon suivante :

Plan de classification, édition du 1er février 2006		**Plan de classification, édition du 7 février 2011**
Technicienne ou technicien en documentation	➡	Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en travaux pratiques	➡	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
Concierge (9275 M^2 et plus)[1]	➡	Concierge, classe I
Concierge (moins de 9275 M^2)[1]	➡	Concierge, classe II
Concierge de nuit (9275 M^2 et plus)[1]	➡	Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit (moins de 9275 M^2)[1]	➡	Concierge de nuit, classe II
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide concierge, journalière ou journalier)	➡	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II

[1] Pour les classes d'emplois de concierge et de concierge de nuit, la mention relative aux superficies et apparaissant à l'annexe 1 de la convention 2005-2010 – taux et échelles de traitement horaires – est ajoutée à ces classes d'emplois pour en faciliter la lecture.

2) La personne salariée concernée est intégrée dans une classe d'emplois au même échelon et au taux correspondant aux taux et échelles de traitement horaires mentionnés aux annexes I et 2 de la convention 2010-2015.

3) La seule intégration d'une personne salariée concernée par les dispositions qui précèdent ne peut donner lieu à aucun ajustement salarial de même qu'à aucun rappel de traitement. De plus, cette intégration ne peut être interprétée ou correspondre à une modification de fonctions au sens de la clause 6-1.08 et, de ce fait, donner lieu à un grief.

ANNEXE 28 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES ENTRE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ET LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE PUBLICS INC. (CSN)

1. Séquence des travaux

Les parties conviennent de réaliser les relativités salariales lorsque le premier exercice de maintien de l'équité salariale aura été réalisé.

2. Travaux préparatoires – catégories d'emplois mixtes

Toutefois, certains travaux préparatoires pourront être entrepris dès la signature des conventions collectives :

- Identification des catégories d'emplois mixtes existantes en 2001 pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour procéder à leur évaluation;
- Réalisation des enquêtes pour ces catégories d'emplois;
- Évaluation des catégories d'emplois mixtes existantes en 2001.

3. Travaux faisant suite au premier exercice de maintien de l'équité salariale

Lorsque l'exercice du maintien de l'équité salariale sera complété, les nouvelles catégories d'emplois mixtes identifiées lors de cet exercice seront évaluées.

4. Ajustements découlant des relativités salariales

Les parties entameront les discussions sur les ajustements salariaux qui pourraient découler des relativités salariales après la réalisation du maintien de l'équité salariale et ce, en tenant compte des principes et modalités convenus entre les parties.

5. Groupe de travail

Les parties conviennent de former un groupe de travail pour réaliser, dans un premier temps, les travaux relatifs aux points 2 et 3, et ensuite, les travaux relatifs au point 4. La représentation des parties et les règles de fonctionnement seront à établir.

6. Cette lettre d'entente ne fait pas partie intégrante de la convention.

ANNEXE 29 MESURES TRANSITOIRES POUR LA PERSONNE SALARIÉE À L'ESSAI

La personne salariée à l'essai à la date d'entrée en vigueur de la convention se voit appliquer la clause 1-2.15 de la convention collective 2005-2010.